.(Y) (x)

)

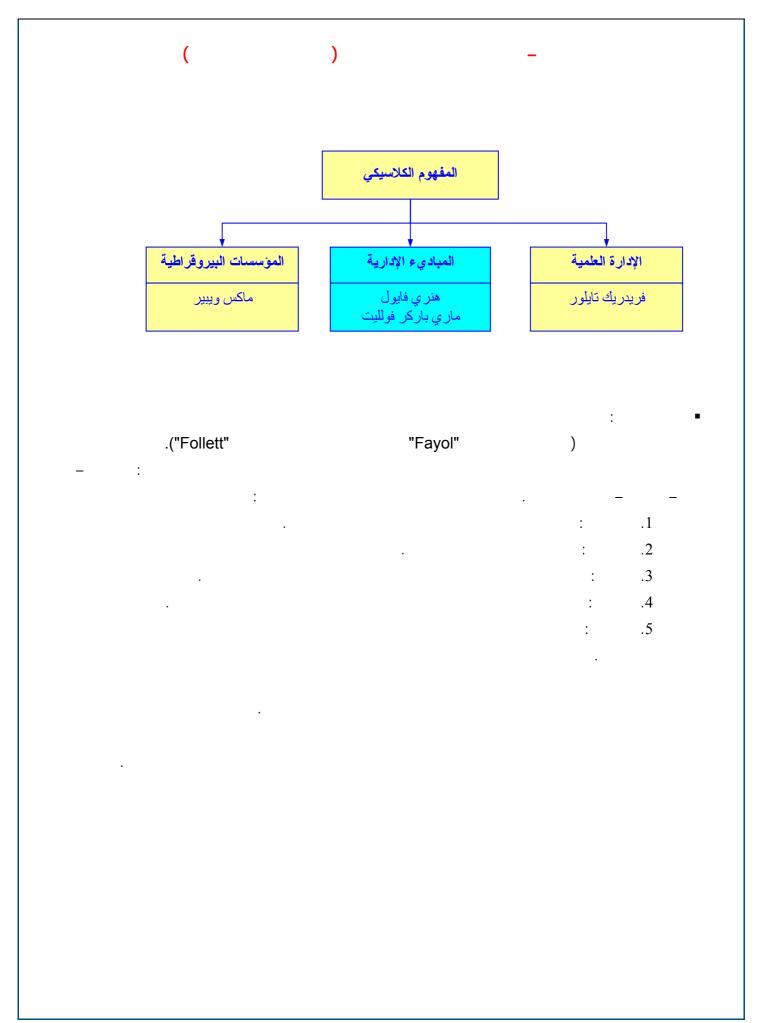
Universal Knowledge Solutions S.A.L. - 1 -

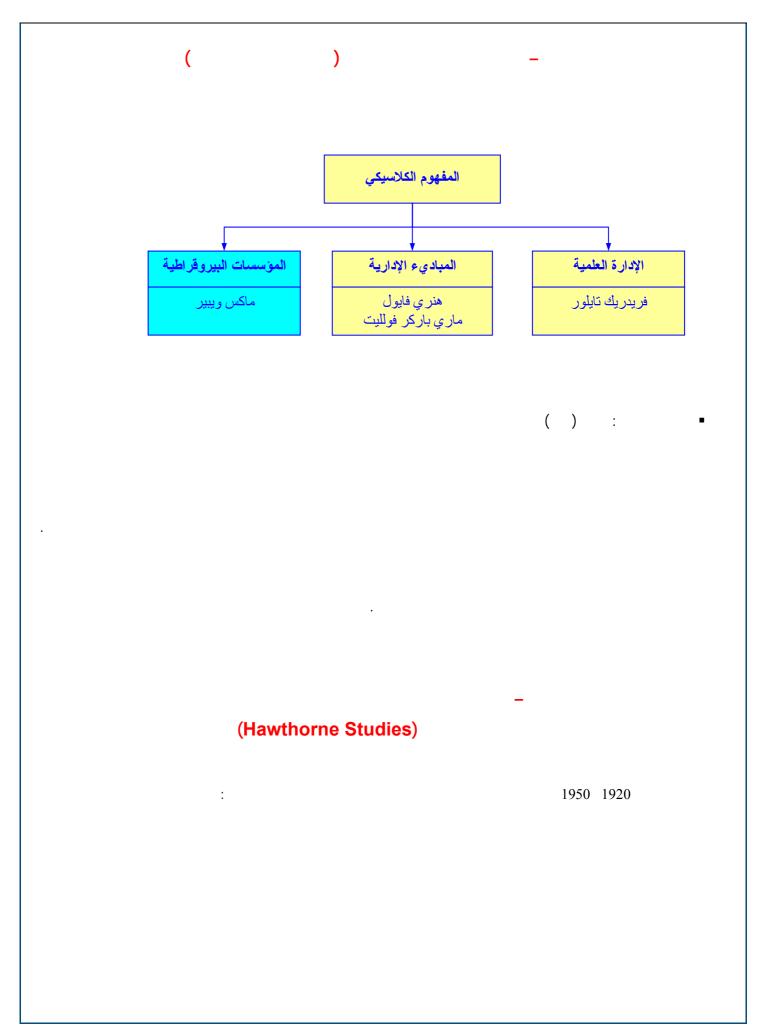
·		
<u>. </u>		
	(2000 – 3000)	
.		-
·		•
:		
•		
: :		
		•

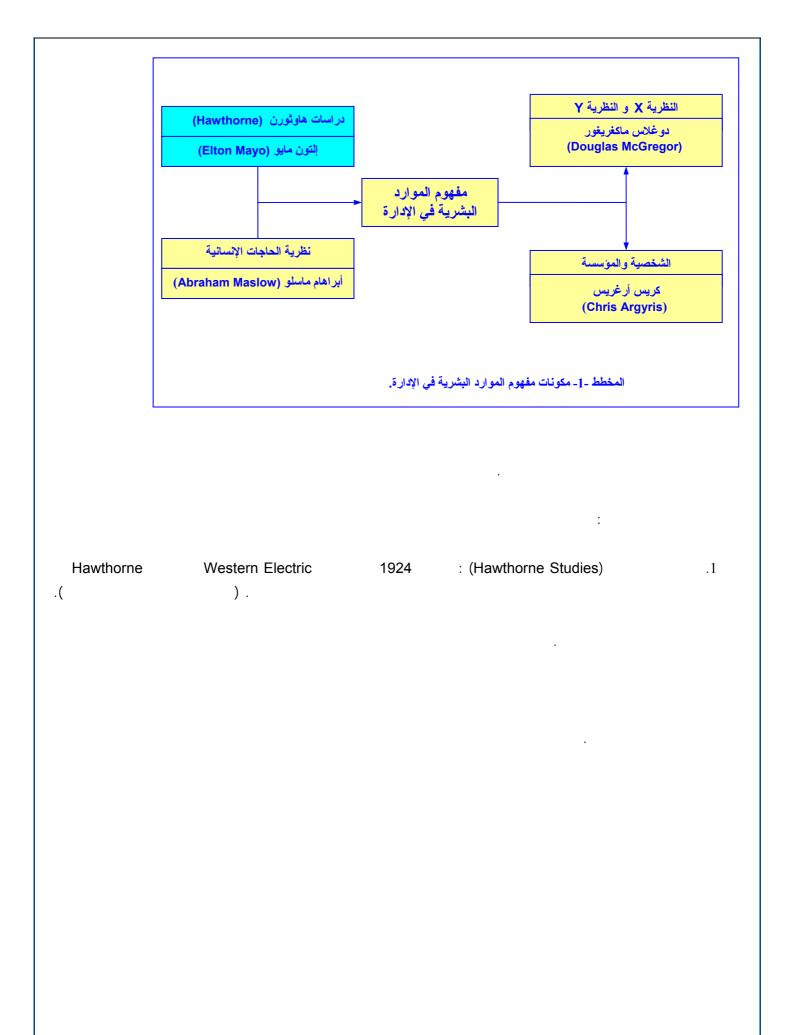
·					
	_				
	(2000)		
	(2000)		_
					-
				:	
					•
					_
					-
					•
					_
					•
·					
					•
					•
					_
					•
					-
	_				
	_				
:					
					_
					•
					•

:	·		1100
			·
		:	;; ; ;
			•
			<u>:</u>
			•
·			
		_	
	:		
		:	•
	:		

```
المفهوم الكلاسيكي
المؤسسات البيروقراطية
                                                                      الإدارة العلمية
                                  المباديء الإدارية
                                 هنري فايول
ماري باركر فولليت
                                                                     فريدريك تايلور
     ماكس ويبير
                 (1911) (Taylor )
                                                                          (Gantt
```

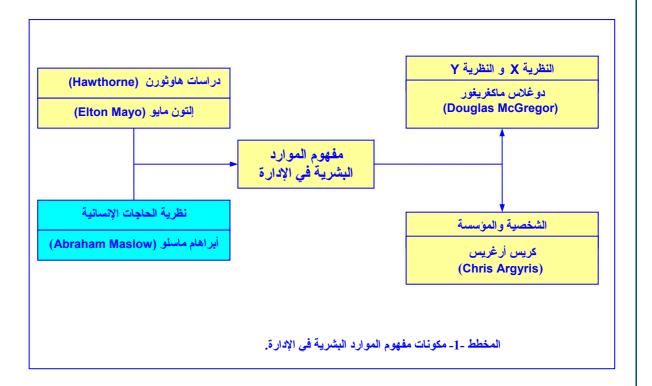


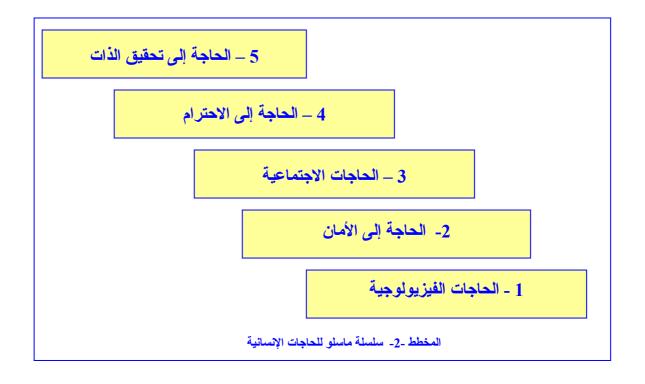




سادساً - مقاربة مفهوم الموارد البشرية في الإدارة ونظرياته

(Maslow's Theory of Human Needs)

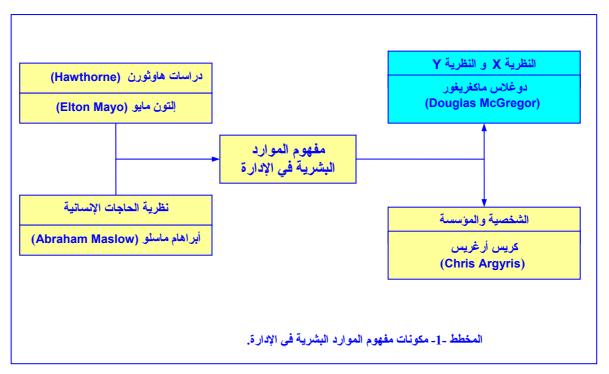




.

سادساً – مقاربة مفهوم الموارد البشرية في الإدارة ونظرياته (McGregor) Y X

: 1950 1920



:(McGregor) Y X ..3

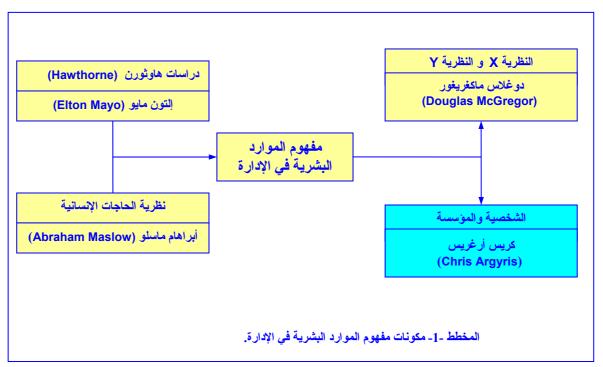
X :

Υ

Υ

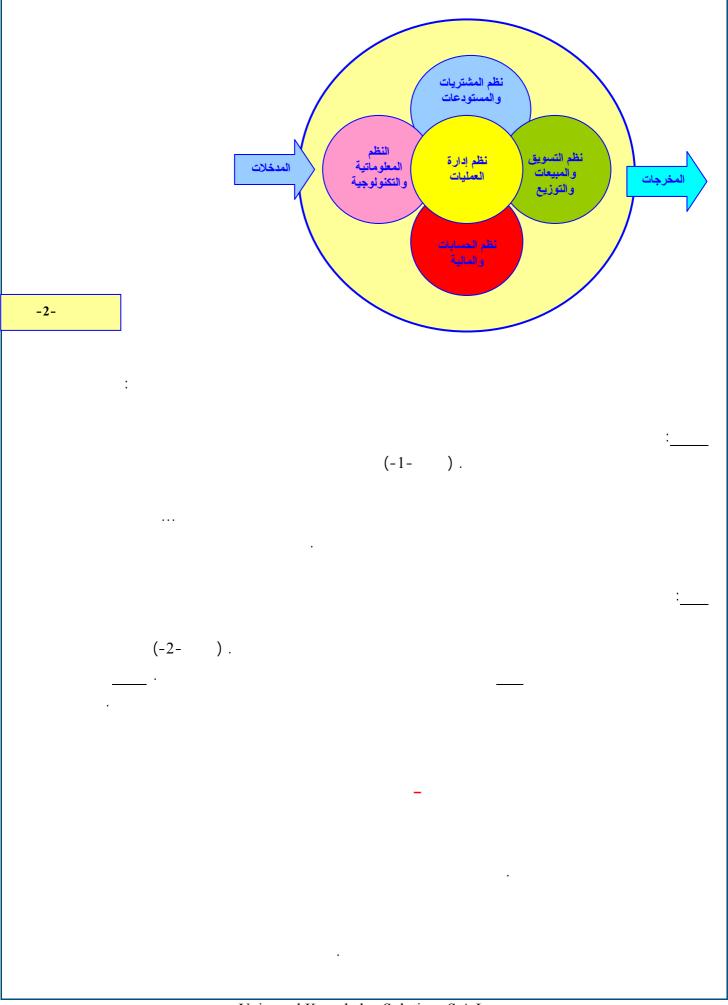
سادساً - مقاربة مفهوم الموارد البشرية في الإدارة ونظرياته

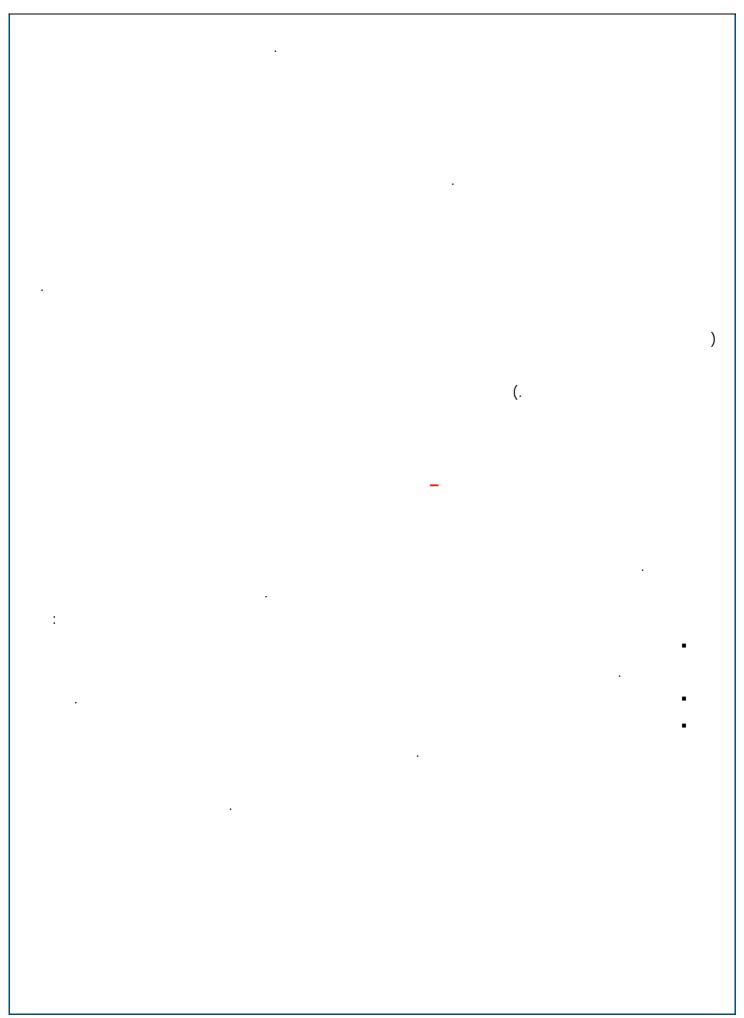
: 1950 1920



: ...

سابعاً- المقاربة الكمية في الإدارة. نظم المشتريات والمستودعات نظم التسويق نظم إدارة العمليات والتوزيع نظم الحسابات والمالية -1-

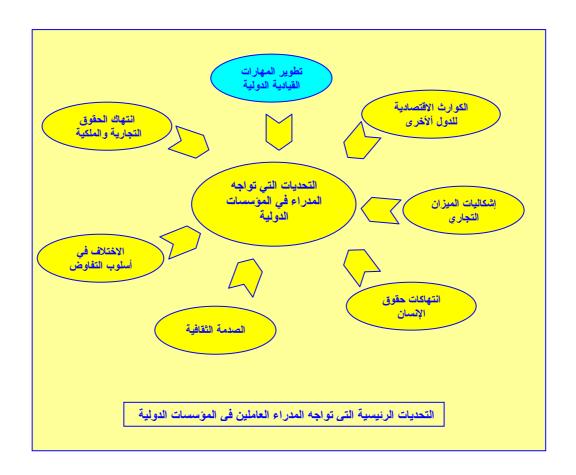




				:
-	_	_	_	•
			-	
		•		_
				:
				:
			:	
				•
				•
				•
				_
				•
				•
				•
				•
				•
				•

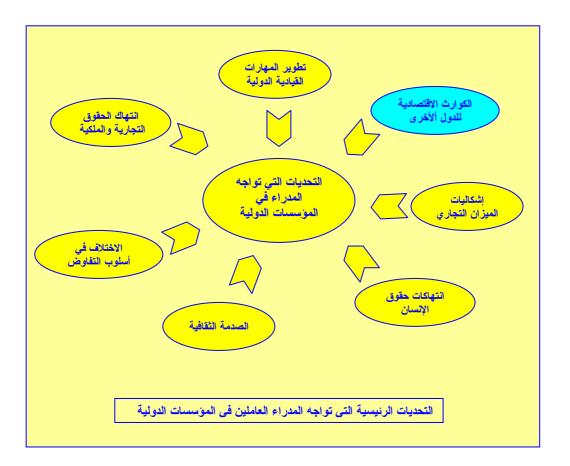
	_
·	
سال العالمية	أولاً. أهمية المؤسسات العالمية ودورها في نشاطات الأع
:	
	:
	. :
	·
	:(Multi-National Corporation "MNC")
	:(Multi-National Corporation "MNC")
	: (Transnational Corporation "MNC")

	.1994	1				
				: <u>(E</u> I	J)	
2002	(€ Euro)				11	
%95		130		: <u>(WTO)</u>		•
(Outsourcing)		.(Offshoring)		:		
			_			
·						



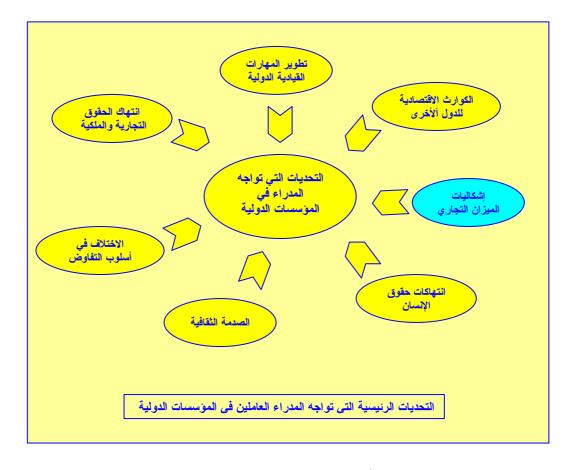
<u>:</u>_____

ثالثاً – التحديات الرئيسية التي تواجه الإداريين العاملين في المؤسسات الدولية الكوارث الاقتصادية للدول الأخرى

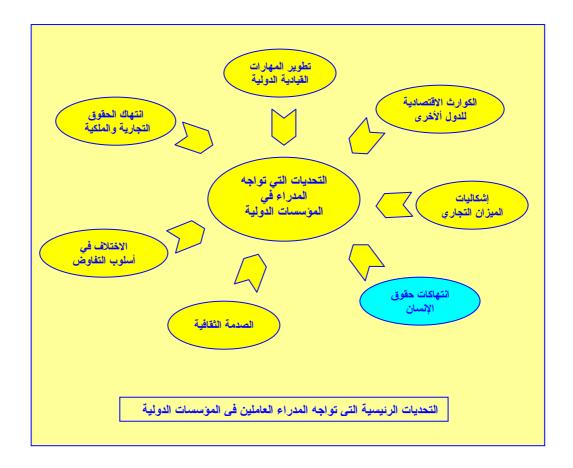


:

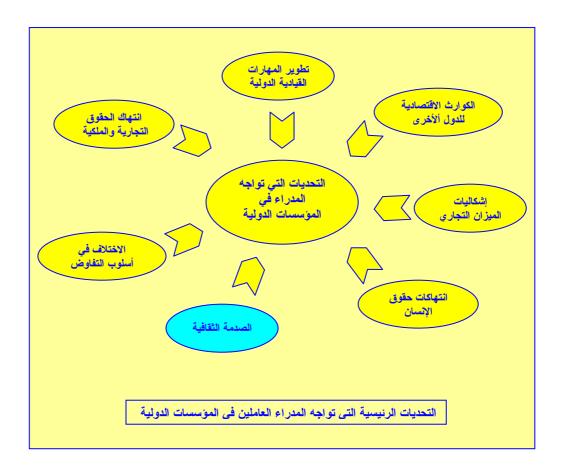
ثالثاً – التحديات الرئيسية التي تواجه الإداريين العاملين في المؤسسات الدولية الثيات الميزان التجاري



Universal Knowledge Solutions S.A.L.

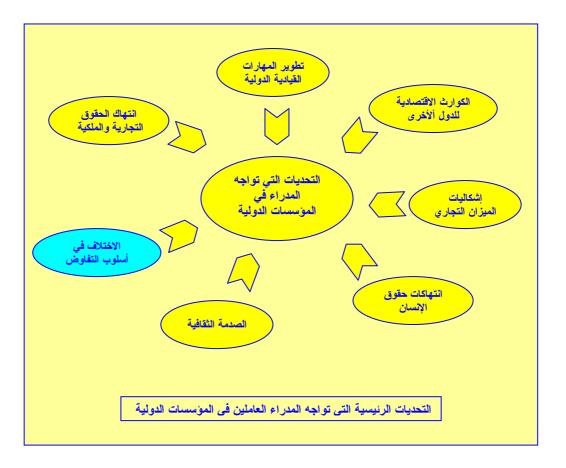


•

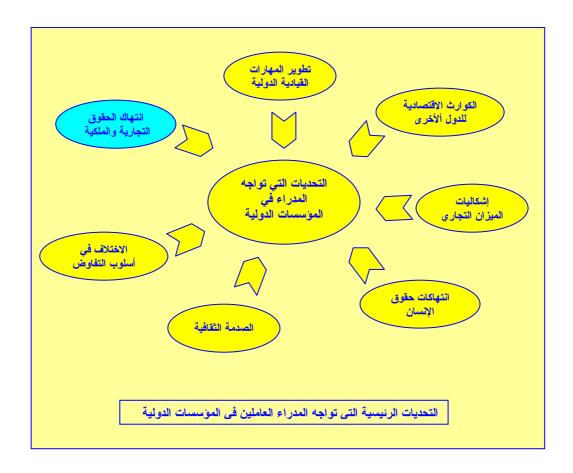


ثالثاً - التحديات الرئيسية التي تواجه الإداريين العاملين في المؤسسات الدولية

الاختلاف في أسلوب التفاوض



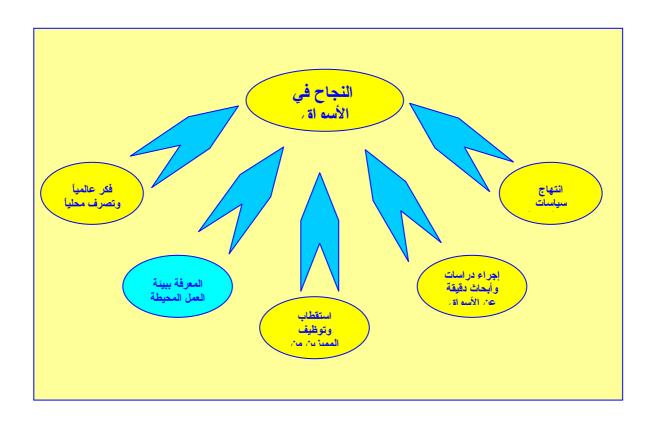
Universal Knowledge Solutions S.A.L.



Universal Knowledge Solutions S.A.L.

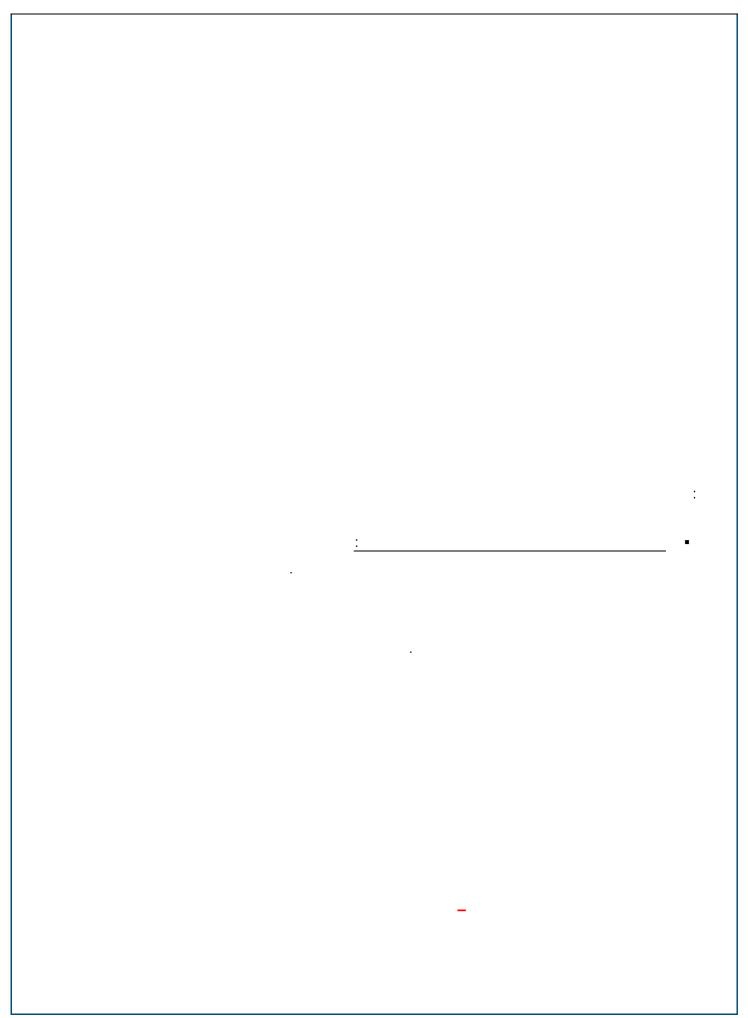
النجاح في الأسواق العالمية

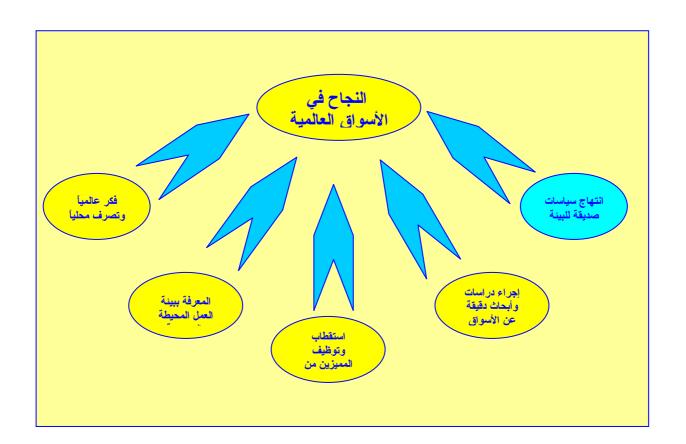
	:			
			_	
		:		
		:		
		:	·	
		:	·	
		:	·	
		:	-	
		: <u> </u>		
		:	•	
		:	·	
		:	·	
		:		
		; <u> </u>	-	
		: <u> </u>	•	
		:		
			•	



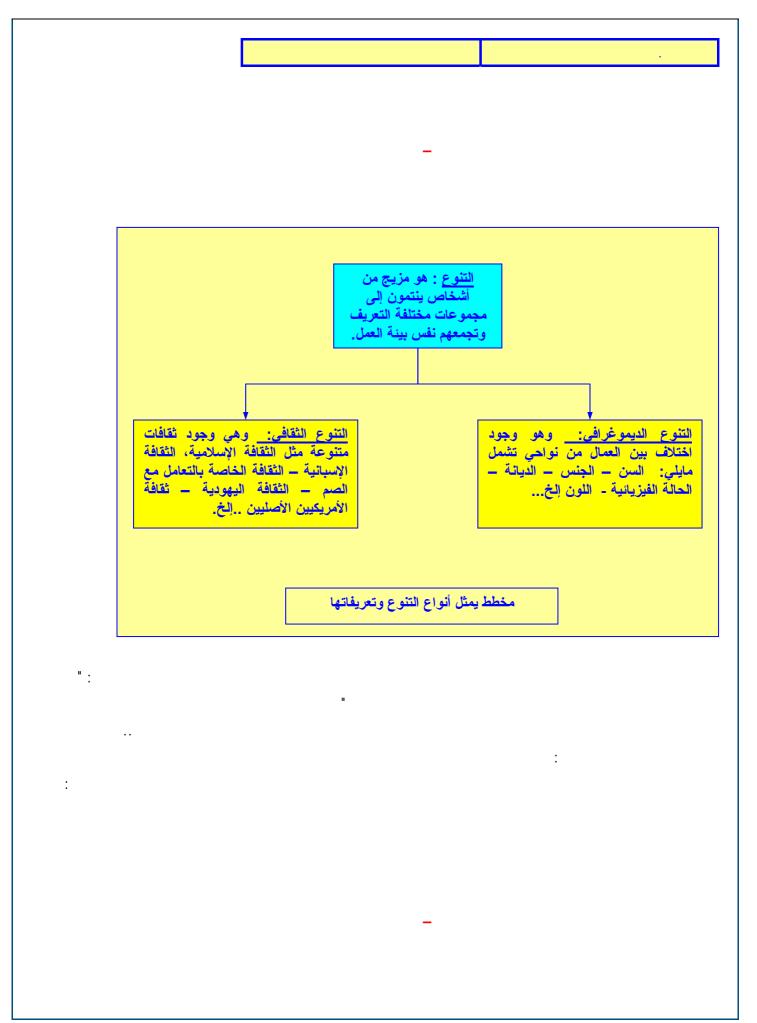
_

:		
	:	•
	-	
النجاح في بيو اق العالمية	SII .	
مو اله ١٠ العالمية.		





o П Р	П П . £ Р.н
	·
·	
	24

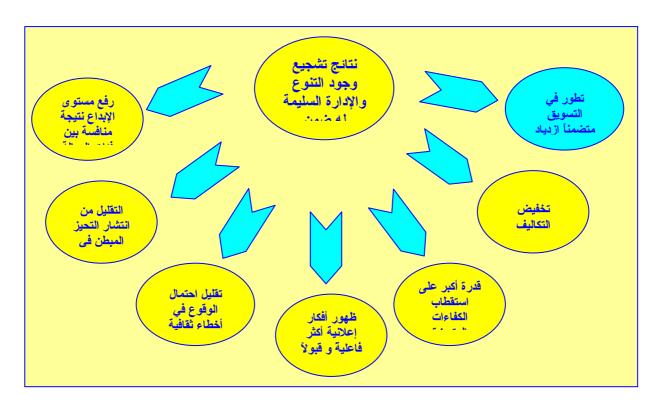


```
التنوع الديموغرافي: وهو وجود اختلاف بين العمال من نواحي تشمل مايلي: السن _ الجنس _ الديانة _
التنوع الثقافي: وهي وجود ثقافات
متنوعة مثل الثقافة الإسلامية، الثقافة
الإسبانية - الثقافة الخاصة بالتعامل مع الصم - الثقافة اليهودية - ثقافة
                                                                                                                    الحالة الفيزيائية - اللون إلخ...
                                                       مخطط يمثل أنواع التنوع وتعريفاتها
```

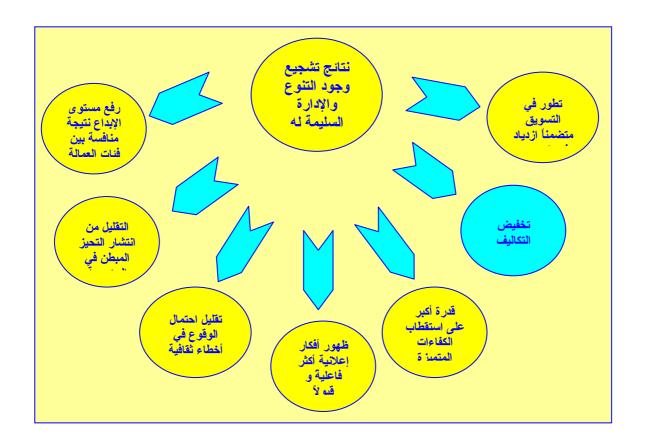
```
التنوع الثقافي: وهي وجود ثقافات
متنوعة مثل الثقافة الإسلامية، الثقافة
                                                                        اختلاف بين العمال من نواحى تشمل
                                                                       مايلي: السن – الجنس – الديانة –
الإسبانية - الثقافة الخاصة بالتعامل مع
الصم ـ الثقافة اليهودية - ثقافة الأمريكيين الأصليين ..إلخ.
                                                                                الحالة الفيزيائية - اللون إلخ...
                                      مخطط يمثل أنواع التنوع وتعريفاتها
                            ):
```

مجموعة خصائص الأفراد والمجموعات التي تندرج تحت مظلة التنوع:

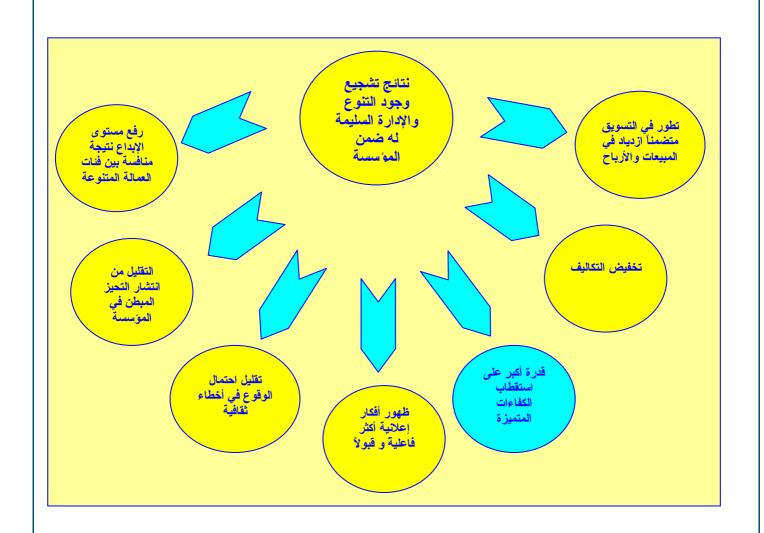
- الجنس (ذكر أنثى)
- الدين (مسلم مسيحي يهودي بوذي ...) العمر (شاب متوسط العمر كهل)
 - - العرق (أصفر أبيض أسمر).
- مستوى التعليم (أساسي جامعي دراسات عليا...)
- الإمكانيات (التواصل التعاون الإبداع الالتزام..)
 - نقص القدرات العقلية وعدم القدرة على التعلم.
- المعوقات الجسدية (أعمى إعاقات جسدية حركية ..)
- اعتبارات الوزن (نُحيف متوسط سمين مفرط السمنة ..)
 - الوضع العائلي (عازب متزوج مطلق أرمل).
 - الميزات الشخصية
 - الخَلْفية التخصصية (التسويق المبيعات الموارد البشرية)
 - الاهتمامات العلمية والتكنولوجية.
 - طريقة اللبس (تقليدي رسمي غير مألوف..)
 - وضع التدخين.

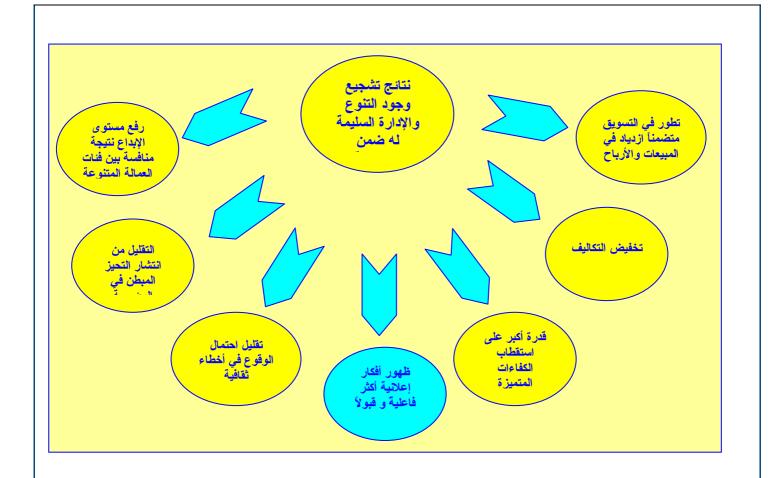


.1

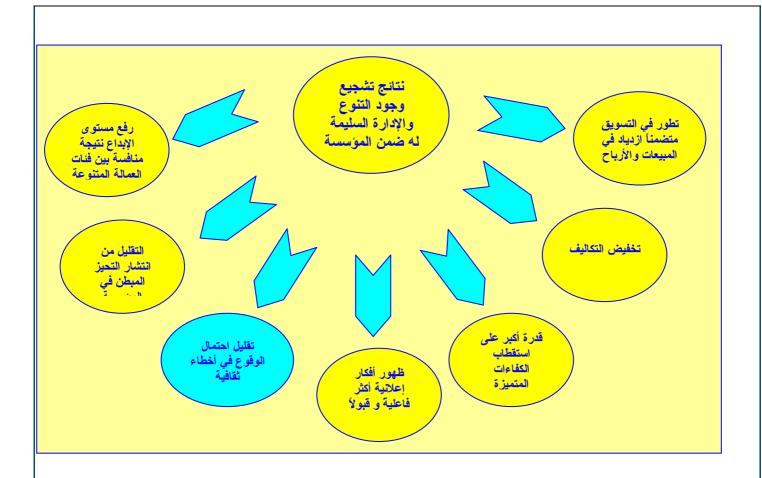


Universal Knowledge Solutions S.A.L. - 37 -





Universal Knowledge Solutions S.A.L. - 39 -



:

:

.5

• •

نتائج تشجيع وجود التنوع وجود التنوع والإدارة السليمة متضمنا ازدياد في الإبداع نتيجة المسعات والأباح

.6 نتانج تشجيع وجود التنوع والإدارة السليمة له ضمن تطور في التسويق متض ازدياد في رفع مستوى الإبداع نتيجة منافسة بين فنات العمالة

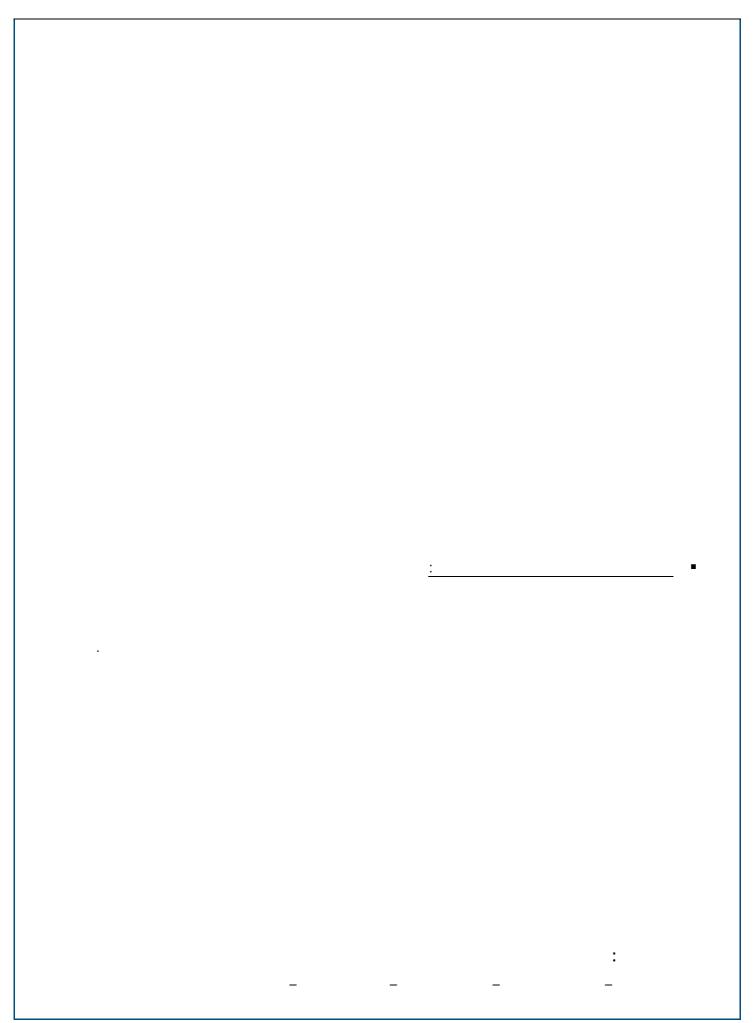
) a				a,	.7
			تشجيع إنشاء مجموعات متر ابطة تضموعات متر ابطة تضمو ففين يتشاطر و	نين و م	إخضاع الموظأ دورات خاصة للتأقام لتنوع وفهمه.	

:
:
:
:
; :

إخضاع الموظفين لدورات خاصة للتأقلم مع التنوع وفهمه.

تشجیع إنشاء مجموعات مترابطة تضم موظفین یتشاطرون خصانص مشترکة

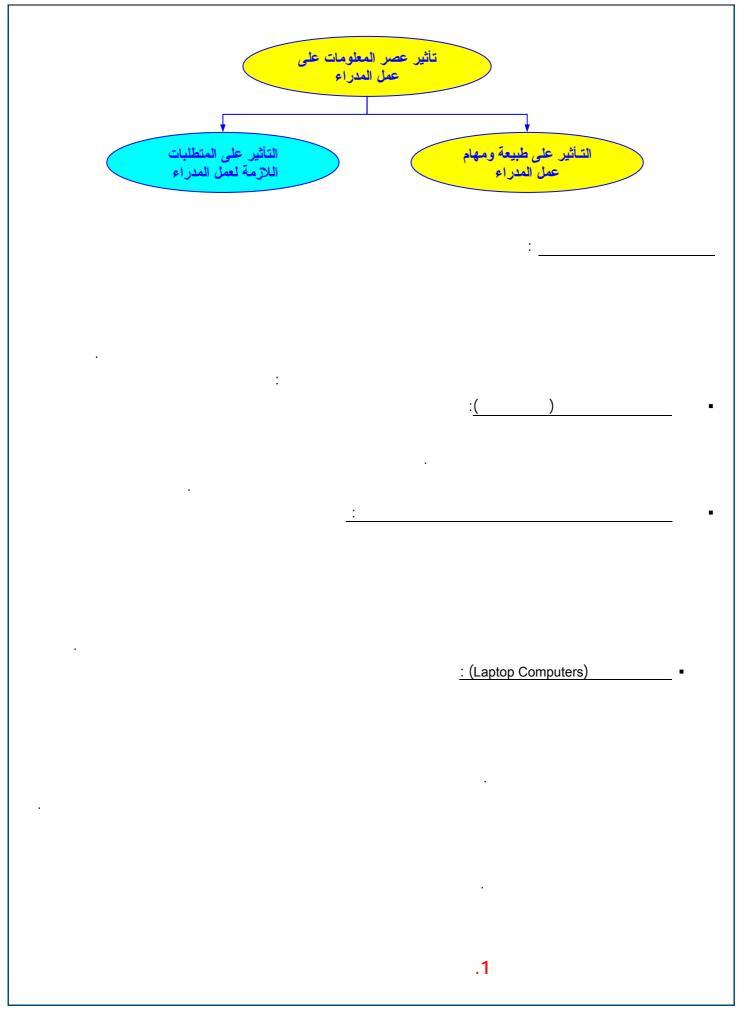
	:	
	·	
	·	
_	اخضاع الموظفين الشاء	
	إخضاع الموظفين الموظ	
	تشجيع إنشاء مجموعات متر ابطة تضم التنوع وفهمه. خصائص مشتركة	
		i

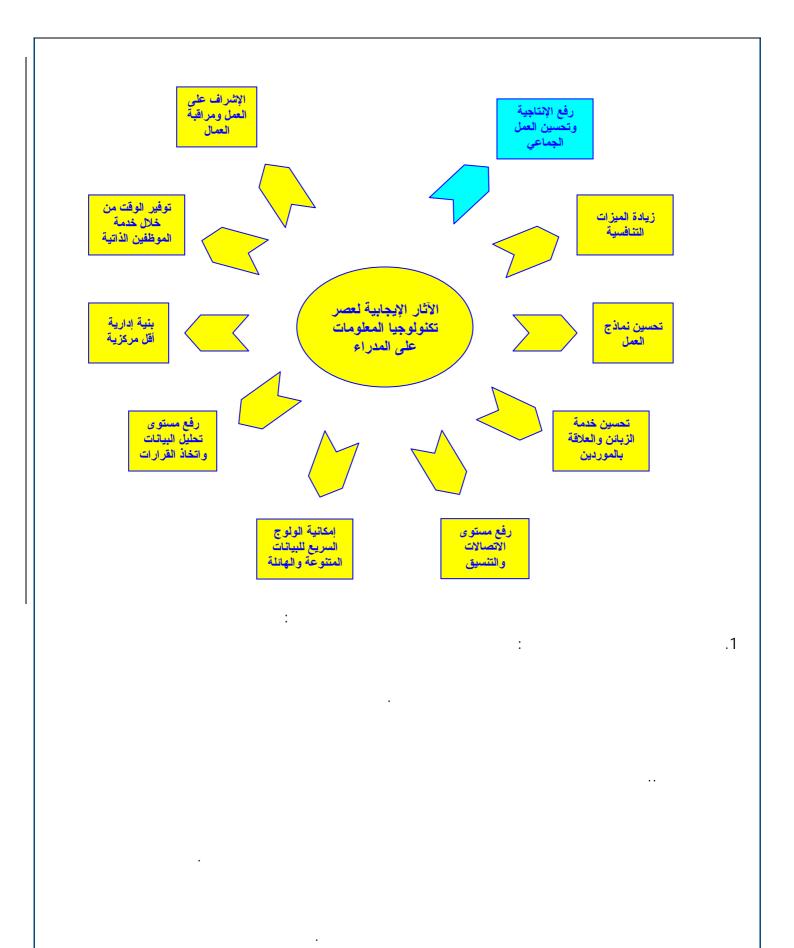


		•
	•	
		•
		•
	:	
	•	
		•
		•
		•
		•
		_
		-
	• •	••

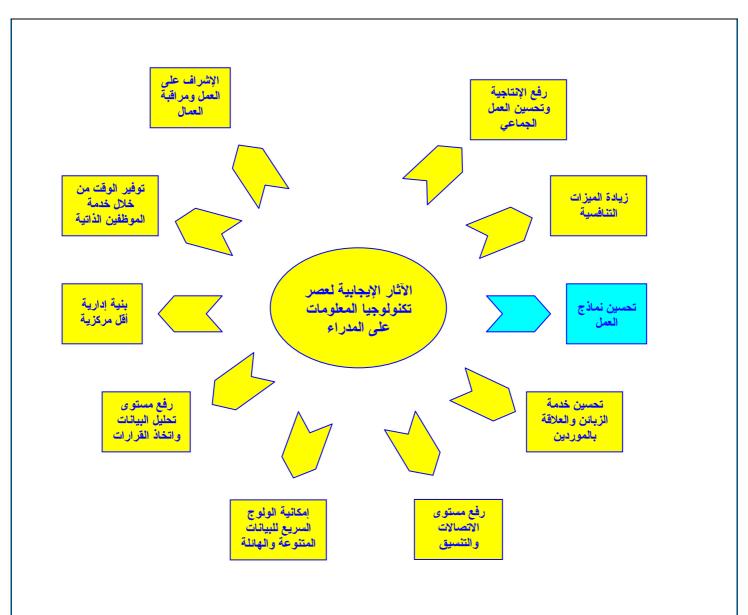


.()
·		·	
	:		
			.2

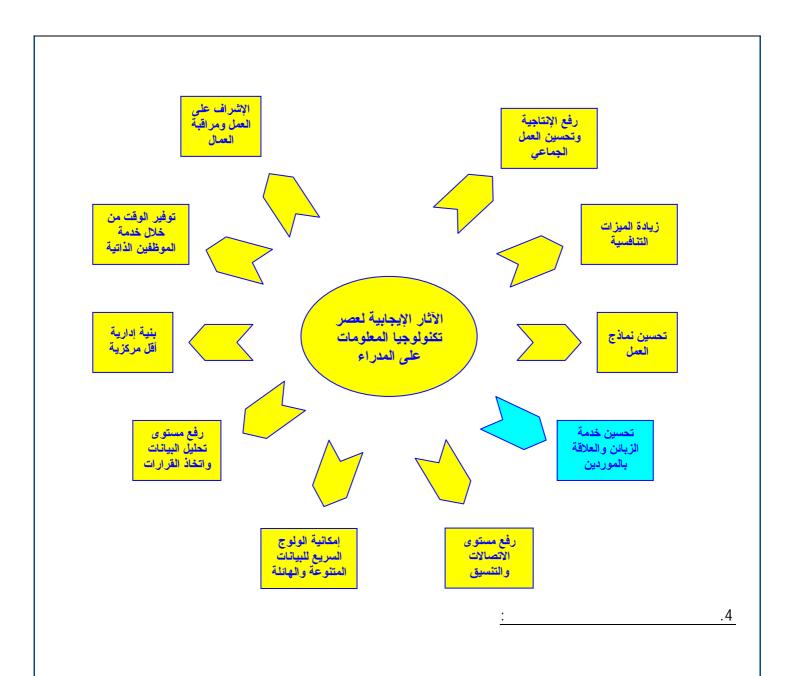


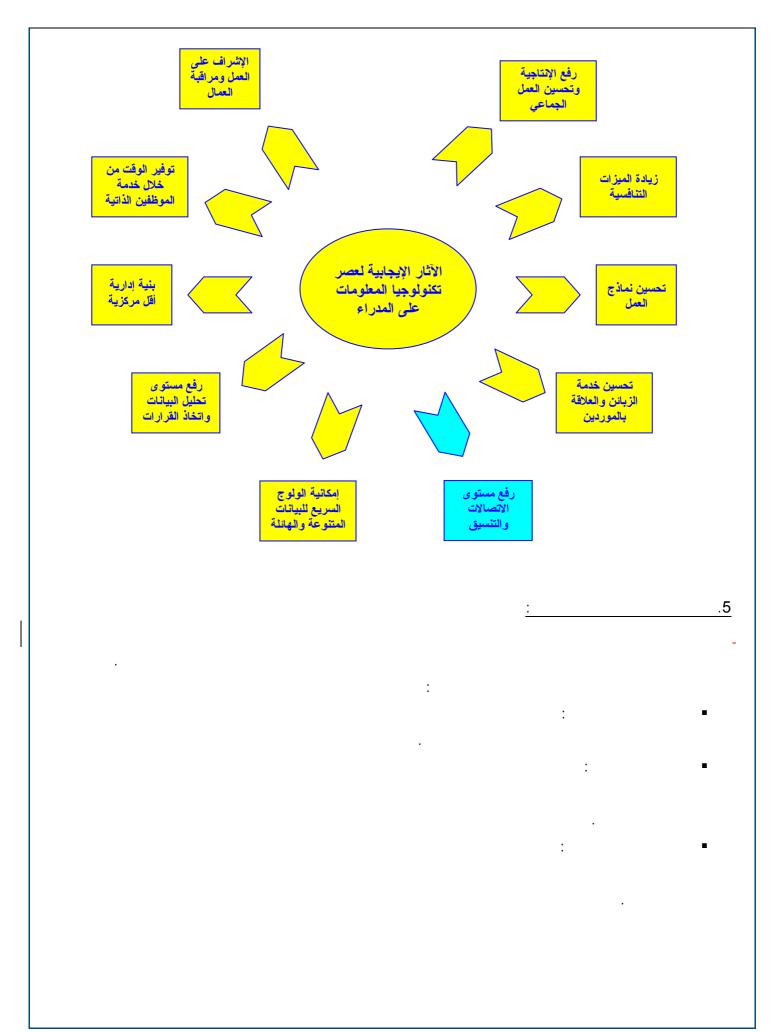


.2 رفع الإنتاجية العمل ومراقب توفير الوقت من زيادة الميزات التنافسية خلال خدمة بنية إدارية تحسين نماذج أقل مركزية الزبائن والعلاقة واتخاذ القرارات بالموردين إمكانية الولوج السريع للبيانات المتنوعة والهانلة .2 .3

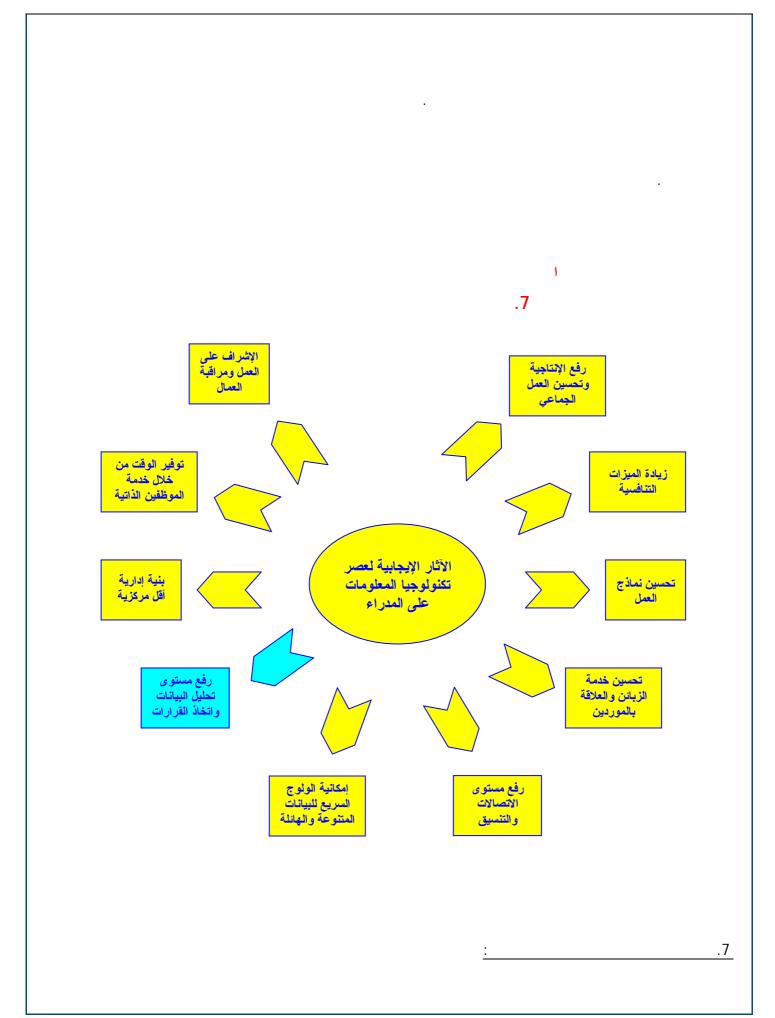


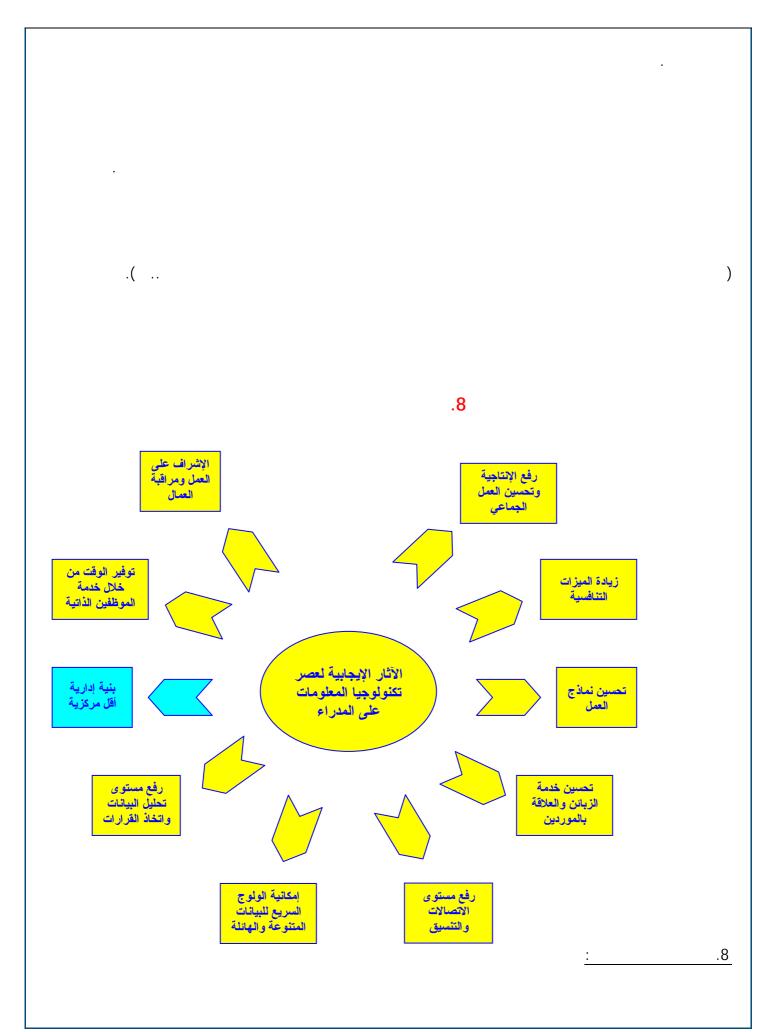
...



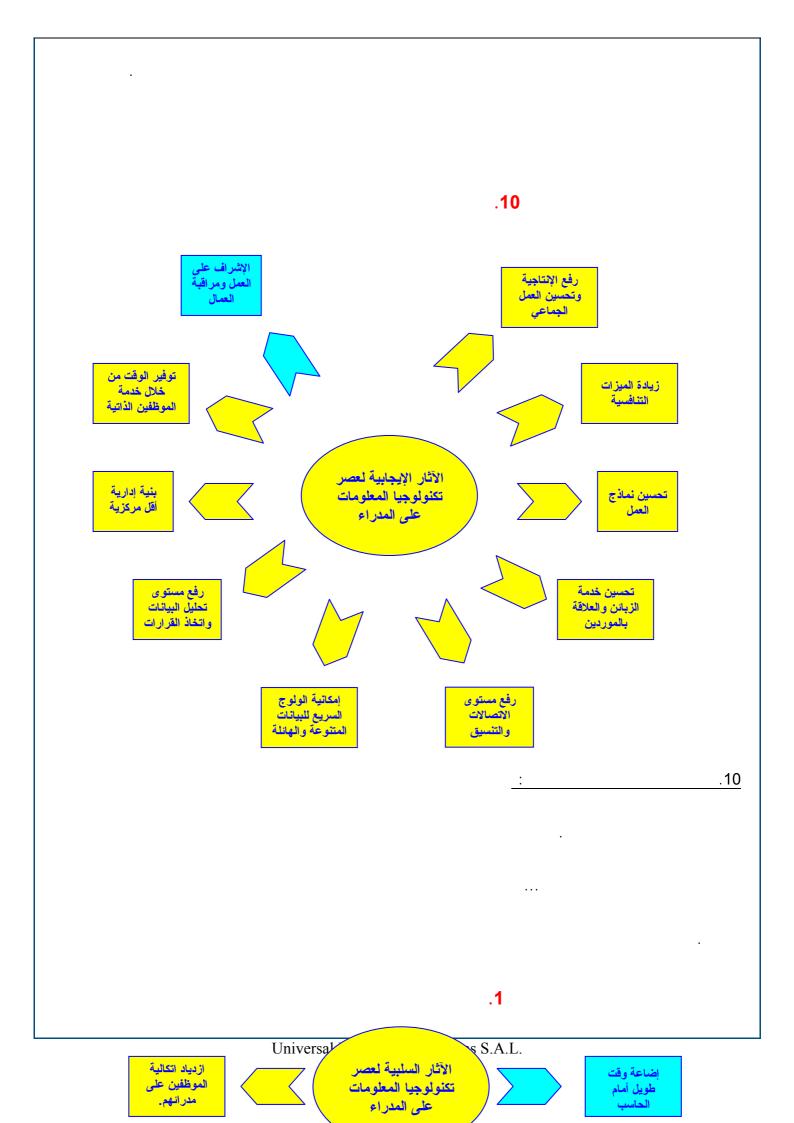


.6 العمل ومراقب رفع الإنتاجية الجماعي توفير الوقت من خلال خدمة زيادة الميزات التنافسية بنية إدارية أقل مركزية مین نماذج على المدراء رفع مستوى تحليل البيانات الزبائن والعلاقة بالموردين إمكانية الولوج السريع للبيانات المتنوعة والهائلة رفع مستوى الاتصالات .6

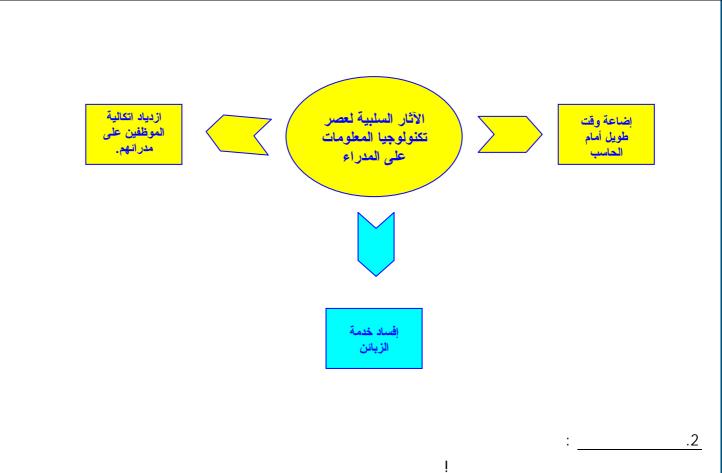


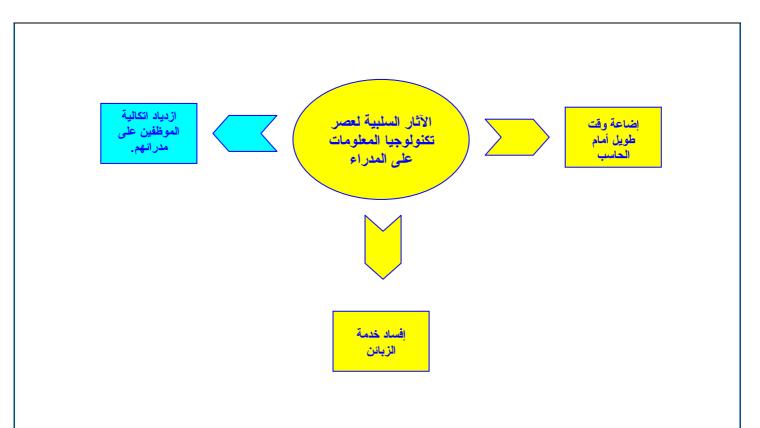


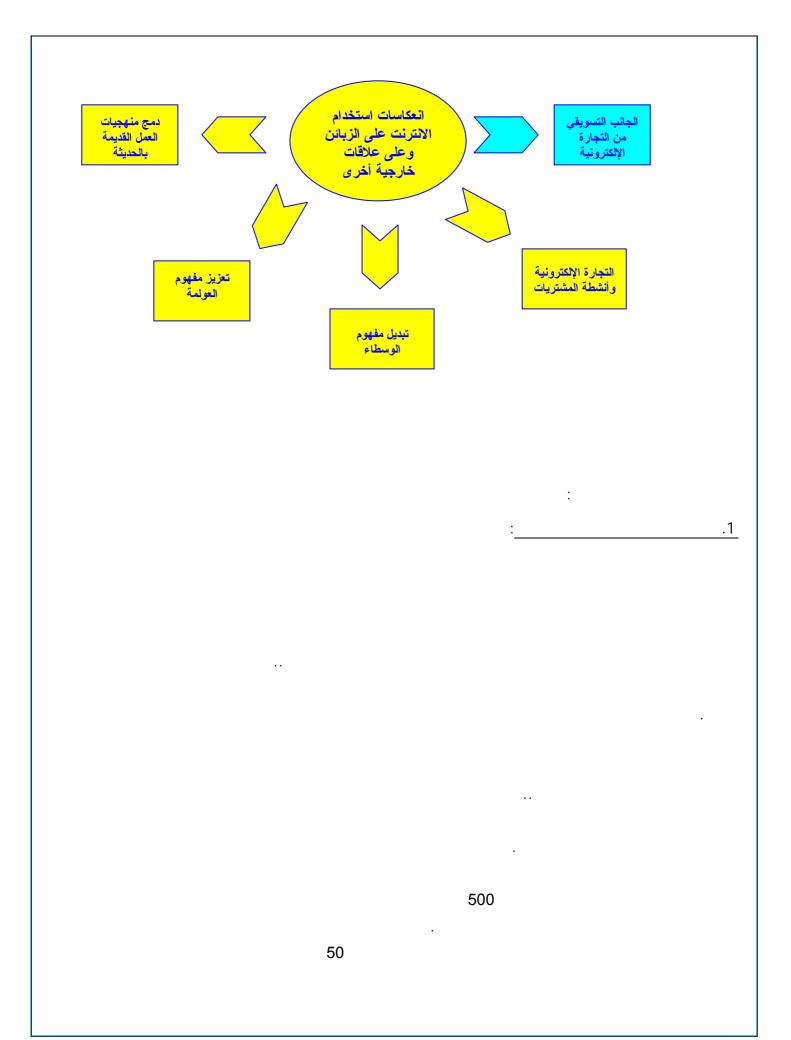
الآثار الإيجابية لعصر تكنولوجيا المعلومات على المدراء .9 توفير الوقت من خلال خدمة الموظفين الذاتية الإشراف على العمل ومراقبة رفع الإنتاجية وتحسين العمل توفير الوقت من خلال خدمة زيادة الميزات الموظفين الذاتية الآثار الإيجابية لعصر تكنولوجيا المعلومات بنية إدارية أقل مركزية على المدراء رفع مستوى تحليل البيانات الزبان والعلاقة واتخاذ القرارات بالموردين إمكانية الولوج رفع مستوى السريع للبيانات المتنوعة والهائلة الاتصالات .9

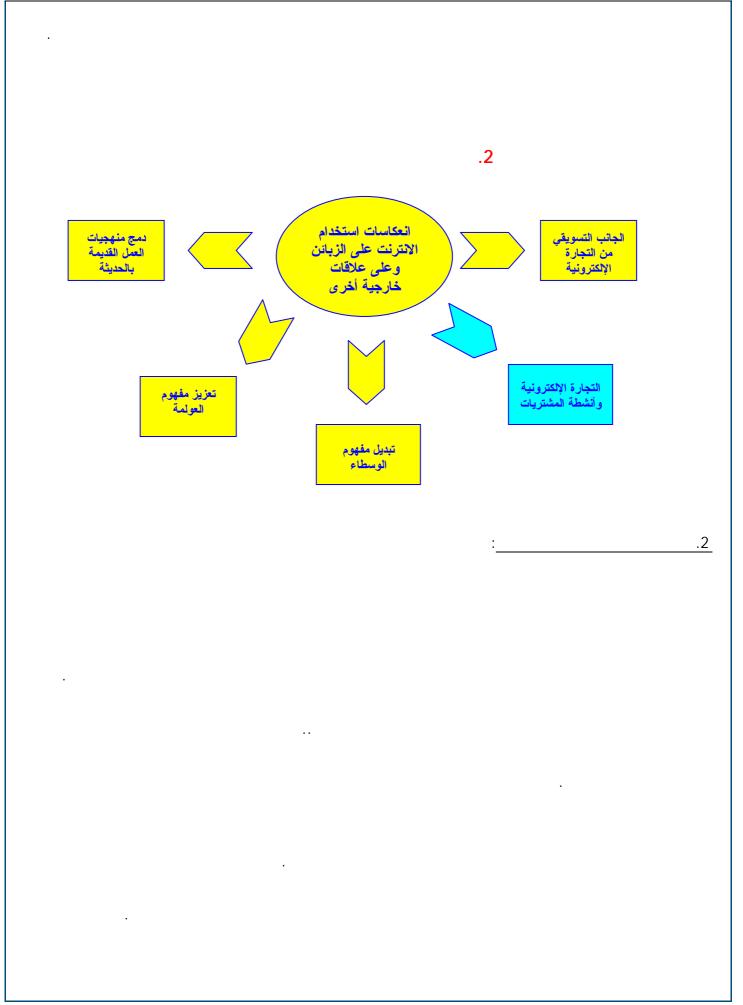


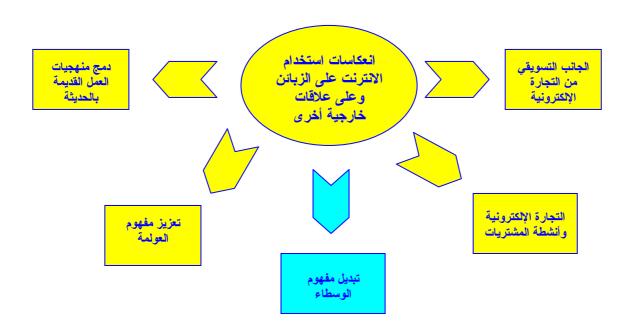
.2	
	:
	.1







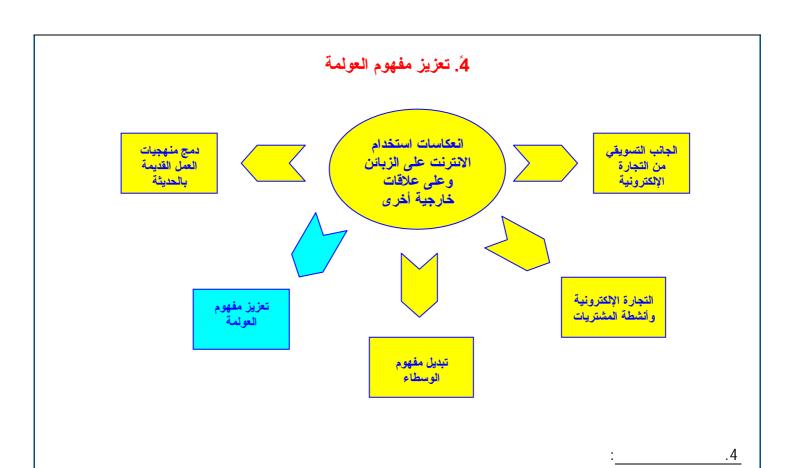


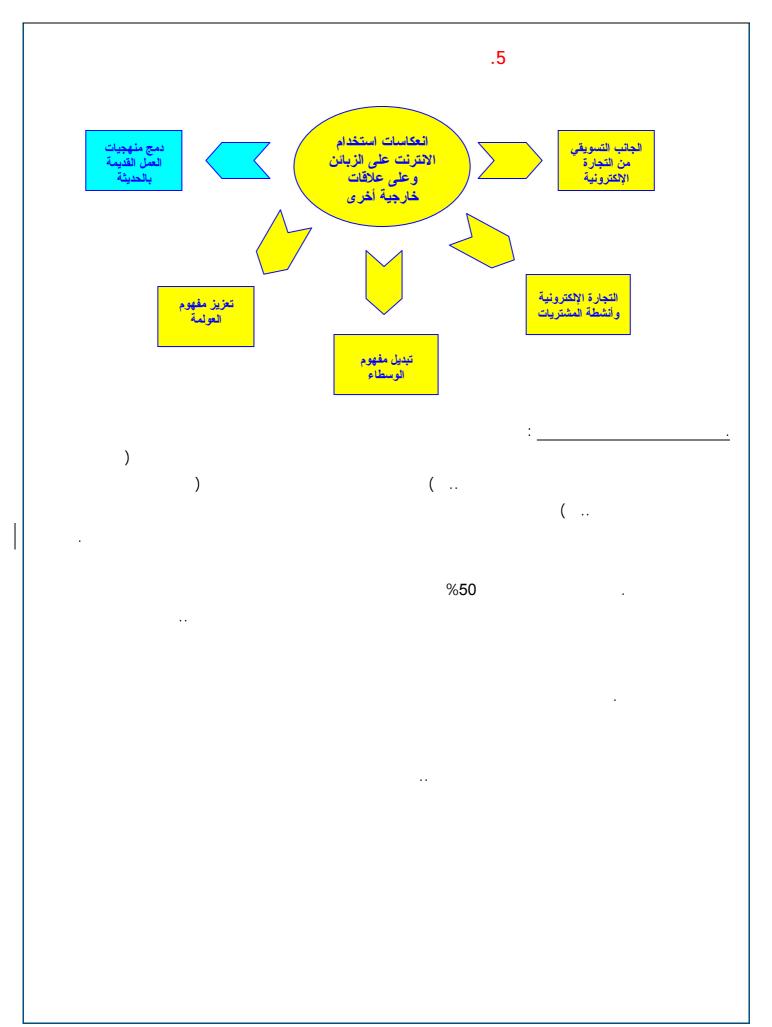


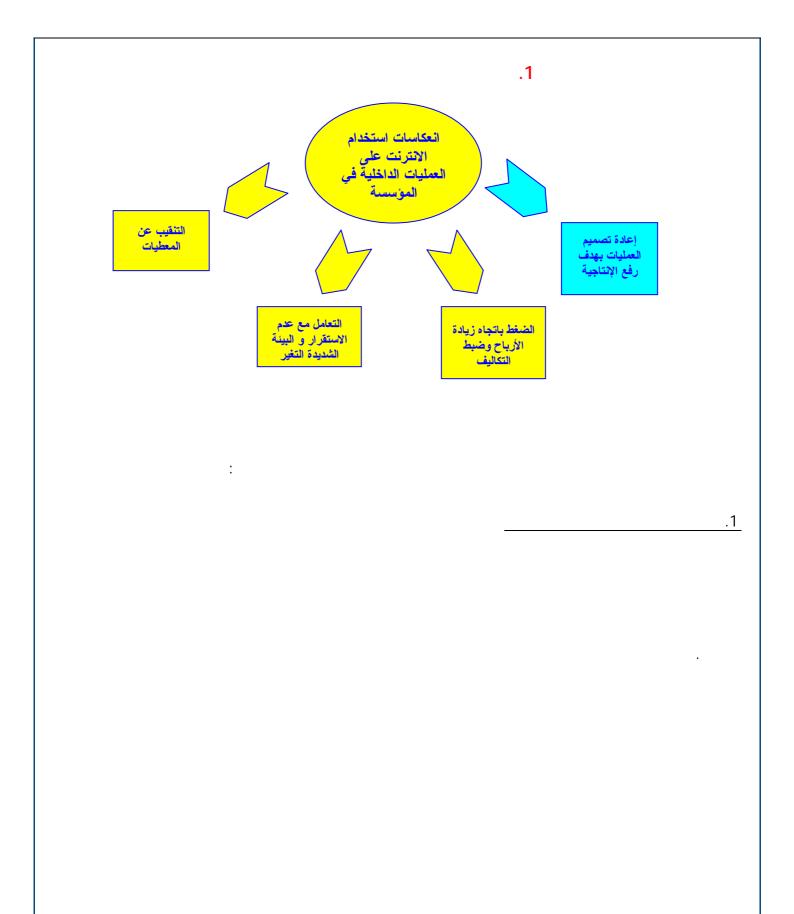
%50

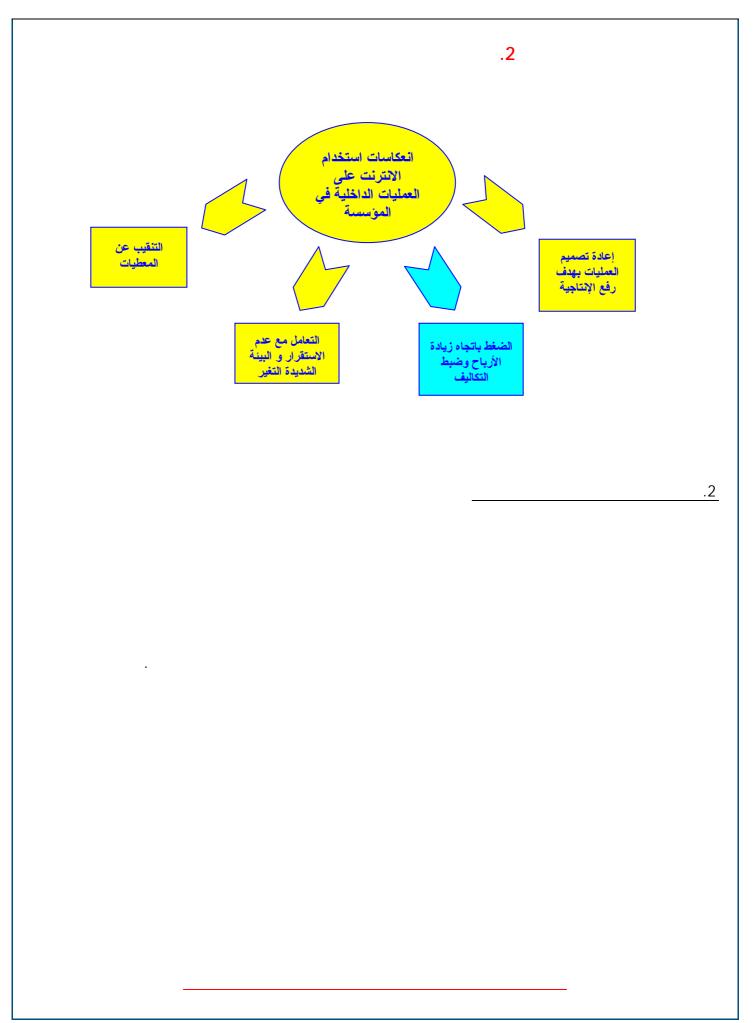
. . .

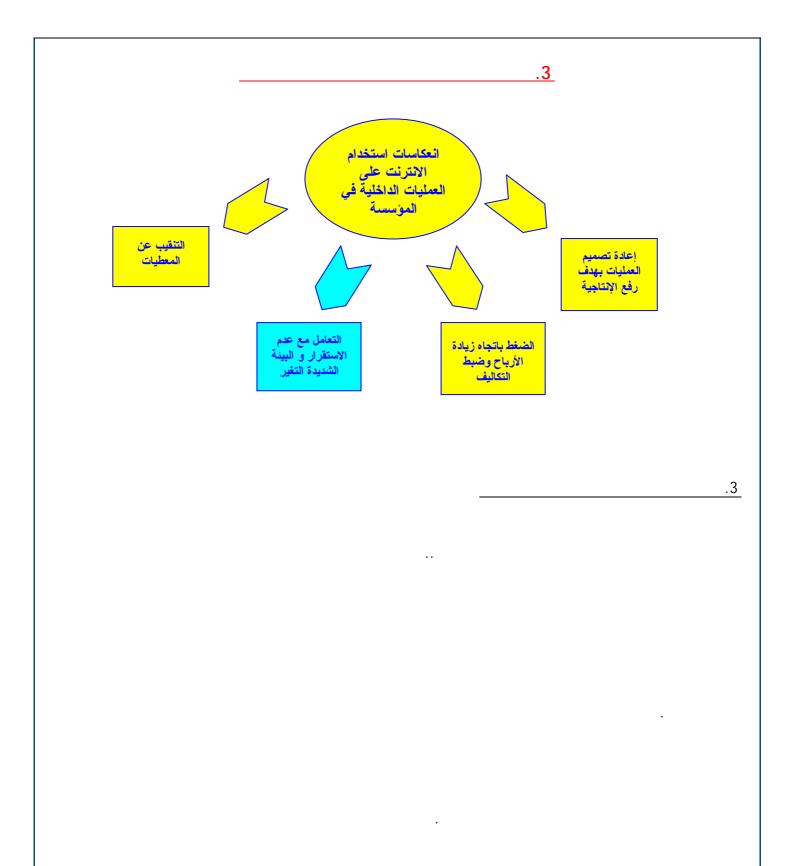
انعكاسات استخدام الإنترنت على الزبائن وعلى علاقات خارجية أخرى



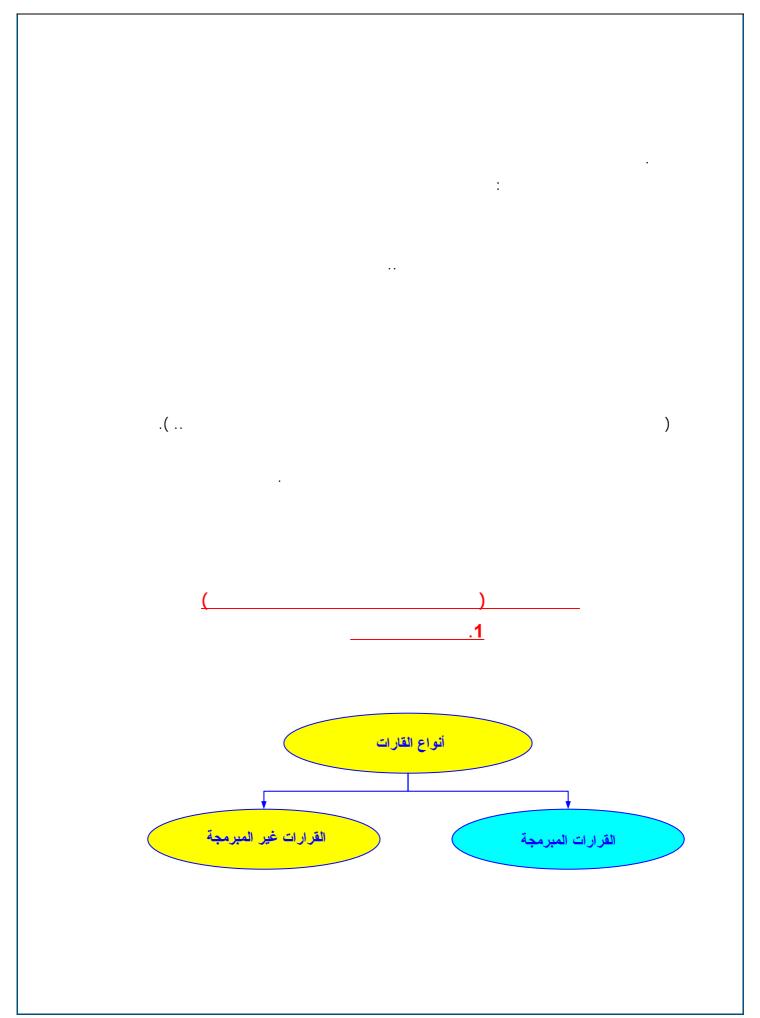






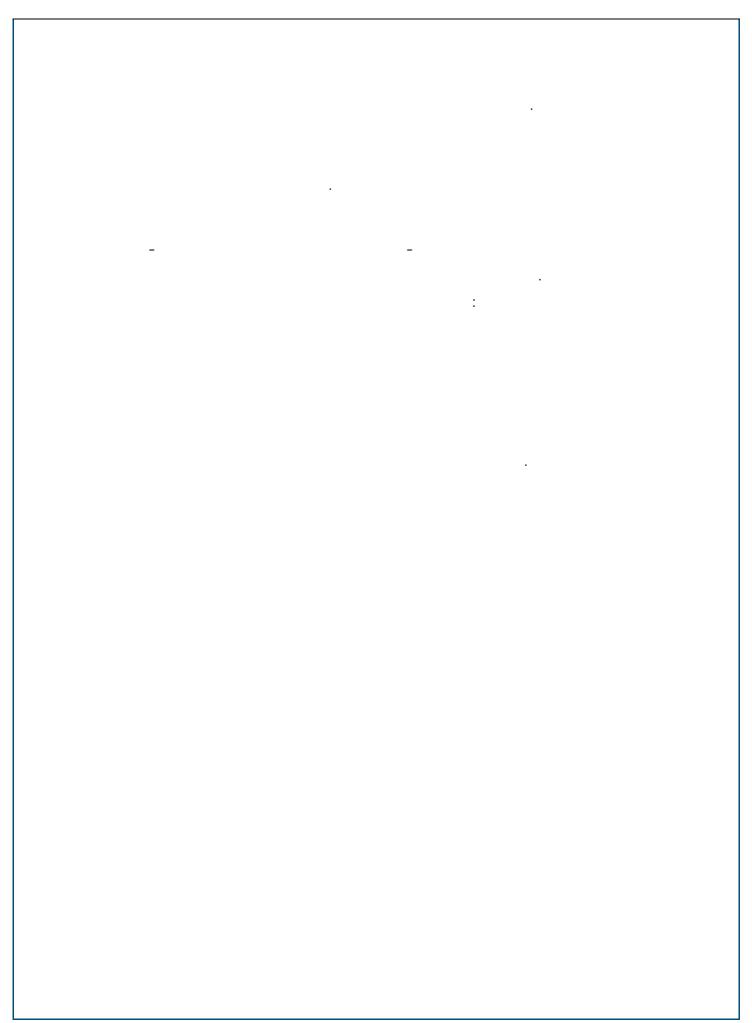


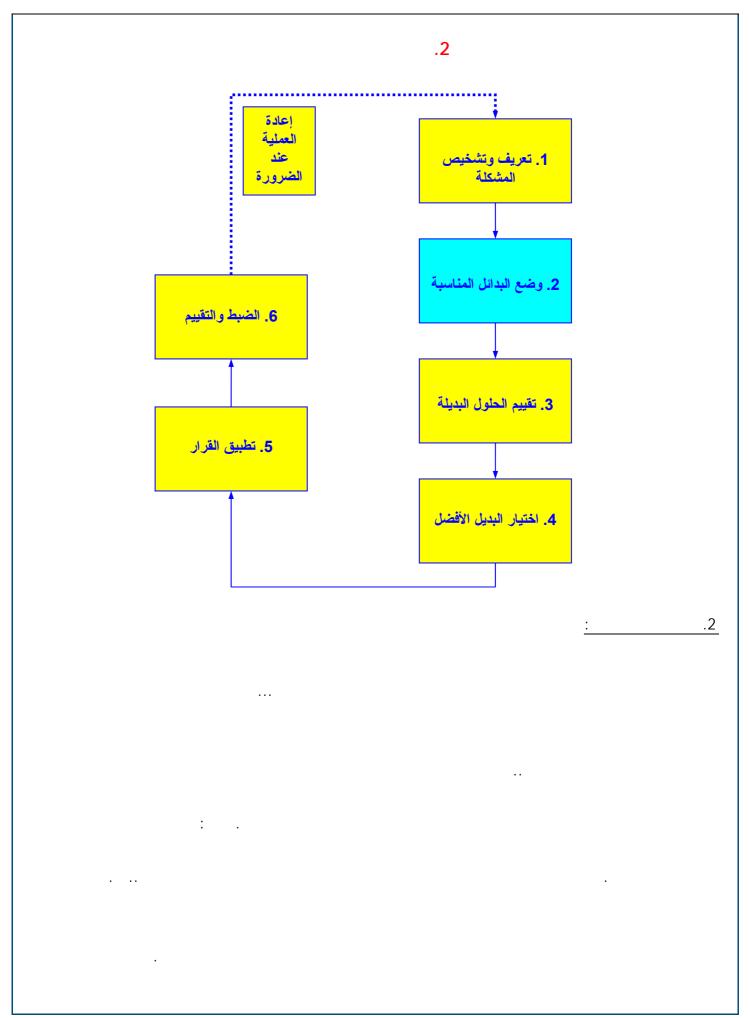
_	_	- hg	: -
		hg	:
		:	: .
			•

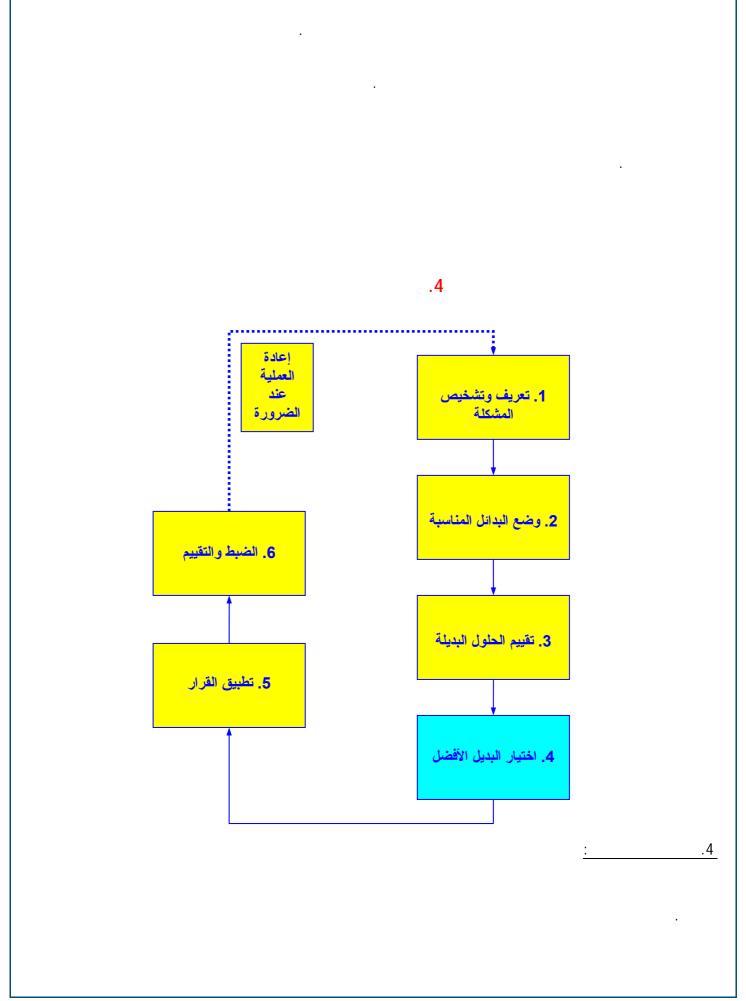


```
:
                            ( )
                    .(
                                                .(
                         أثواع القارات
القرارات غير المبرمجة
                                              القرارات المبرمجة
                                                                      .2
      )
```

(..) .(.. .1 1. تعريف وتشخيص 2. وضع البدائل المناسبة 6. الضبط والتقييم 3. تقييم الحلول البديلة 5. تطبيق القرار 4. اختيار البديل الأفضل .1

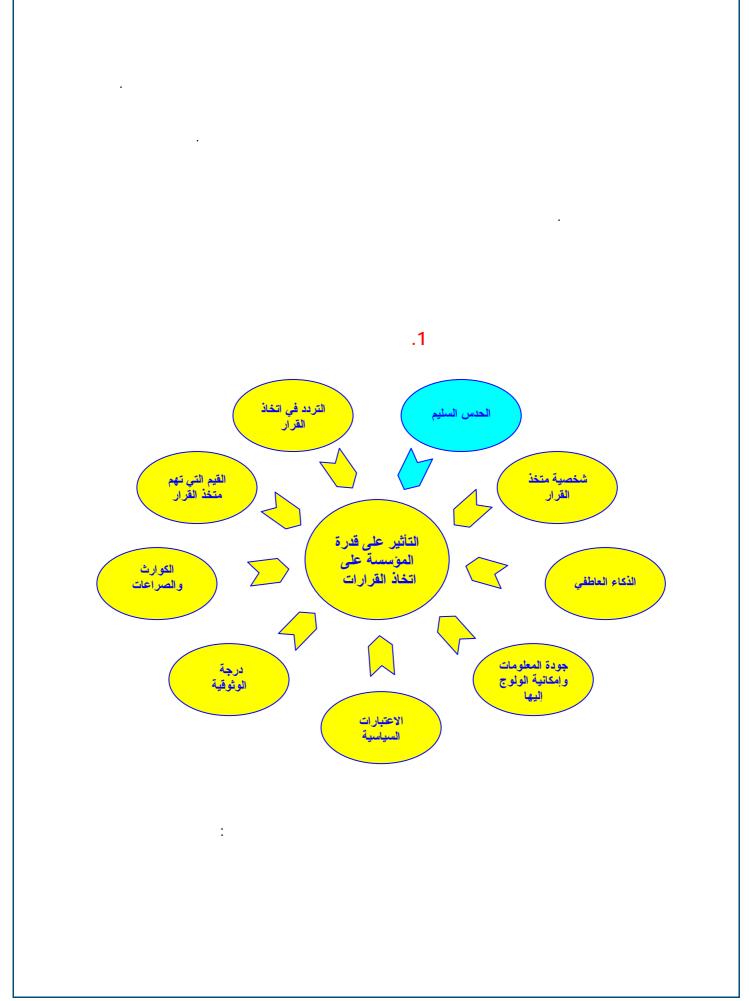




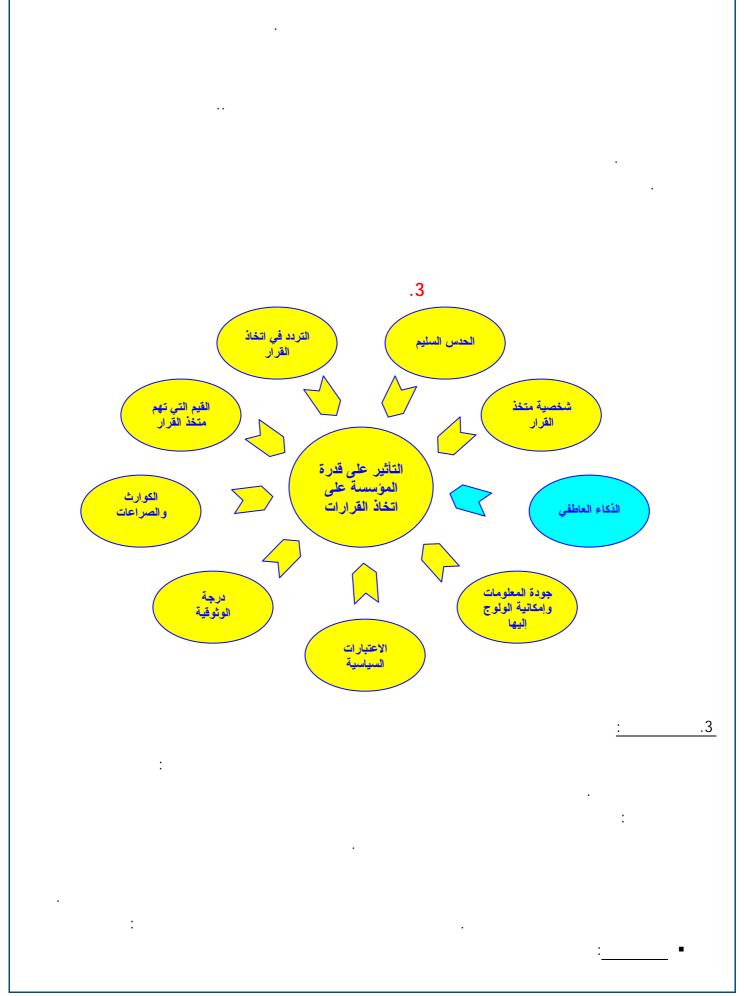


.5 إعادة العملية عند 2. وضع البدائل المناسبة 6. الضبط والتقييم 3. تقييم الحلول البديلة 5. تطبيق القرار 4. اختيار البديل الأفضل : .5

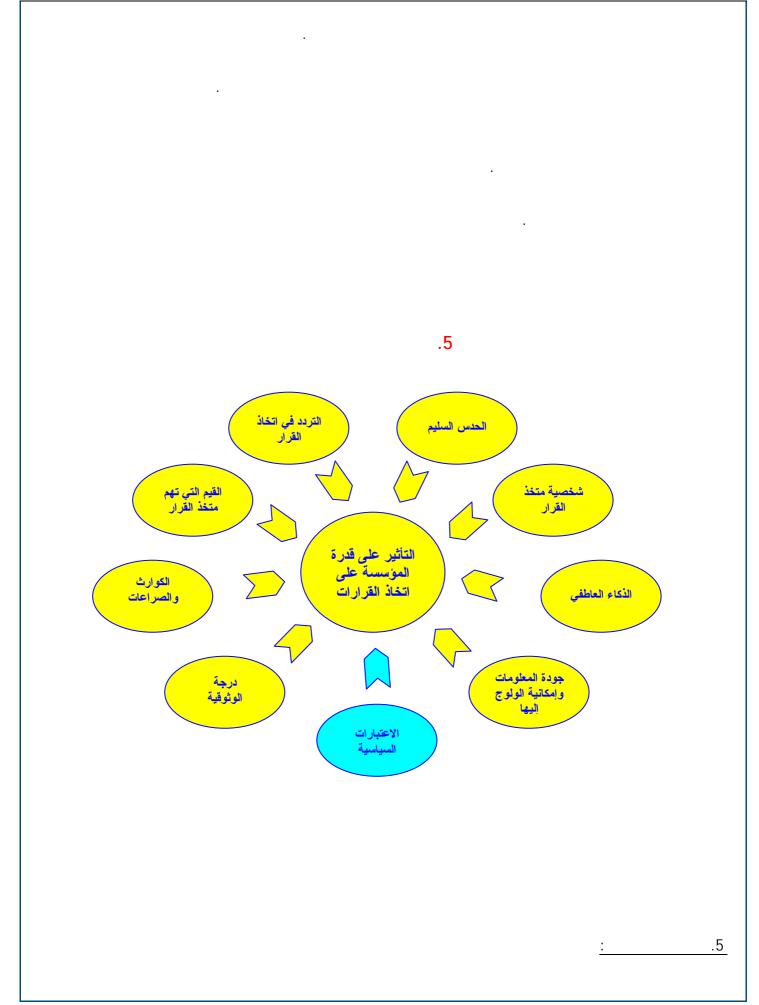
.6 إعادة العملية عند 1. تعریف وتشخیص الضرورة 2. وضع البدائل المناسبة 6. الضبط والتقييم 3. تقييم الحلول البديلة 5. تطبيق القرار 4. اختيار البديل الأفضل : .6



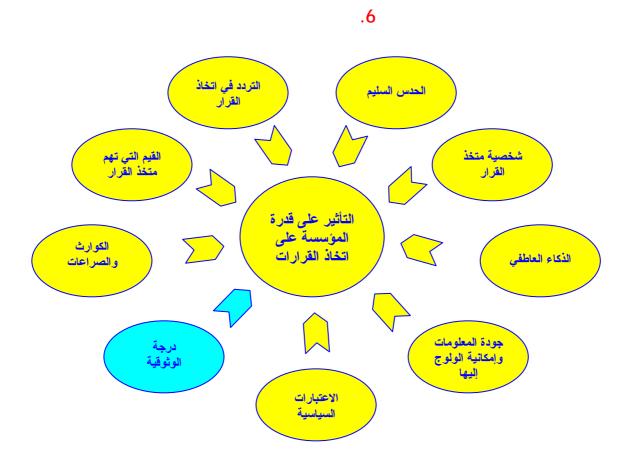
	<u>:</u> .1
	·
.2	
الحدس السليم القرار القيم التي تهم القرار القيم التي تهم القرار القرار القرار متخذ القرار	Lân (
	الذكاء العاطفي
درجة المطومات الوثوقية الولوج الاعتبارات الاعتبارات السياسية	<u>: .2</u>



·
·
· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·
·
· ·
·
.4
المتدس السليم التردد في اتخاذ
الحدس السليم القراد في اتخاذ القرار
الحدس السليم القرار
شخصية متخذ القرار القيارار متخذ القرار
شخصية متخذ القرار التأثير علي قدرة
شخصية متخذ القرار التأثير علي قدرة
شخصية متخذ القرار التأثير علي قدرة
القيم التي تهم القرار متخذ القرار التأثير على قدرة المؤسسة على المؤسسة المؤسسة على المؤسسة
شخصية متخذ القرار التأثير علي قدرة
شخصية متخذ القرار التأثير علي قدرة
التأثير على قدرة القرارث المؤسسة على التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير المؤسسة على التأثير على المؤسسة على التخاذ القرارات التخاذ ا
التأثير على قدرة القرارث المؤسسة على التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير المؤسسة على التأثير على المؤسسة على التخاذ القرارات التخاذ ا
التأثير على قدرة القرارث المؤسسة على التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير المؤسسة على التأثير على المؤسسة على التخاذ القرارات التخاذ ا
التأثير على قدرة القرارث المؤسسة على التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير المؤسسة على التأثير على المؤسسة على التخاذ القرارات التخاذ ا
القيم التي تهم التأثير على قدرة القرار القيم التي تهم التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير على قدرة والصراعات المؤسسة على الذكاء العاطني التخاذ القرارات القرارات الوثوقية الولوج وامكانية الولوج
القيم التي تهم التأثير على قدرة القرار القيم التي تهم التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير على قدرة والصراعات المؤسسة على الذكاء العاطني التخاذ القرارات القرارات الوثوقية الولوج وامكانية الولوج
التأثير على قدرة القرارث المؤسسة على التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير المؤسسة على التأثير على المؤسسة على التخاذ القرارات التخاذ ا
القيم التي تهم التأثير على قدرة القرار القيم التي تهم التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير على قدرة والصراعات المؤسسة على الذكاء العاطني التخاذ القرارات القرارات الوثوقية الولوج وامكانية الولوج
القيم التي تهم التأثير على قدرة القرار القيم التي تهم التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير على قدرة والصراعات المؤسسة على الذكاء العاطني التخاذ القرارات القرارات الوثوقية الولوج وامكانية الولوج
التأثير على قدرة الكوارث الموسسة على التأثير على قدرة والصراعات الكوارث الموسسة على التخاء العاطفي التخاذ القرارات الوثوقية الوثوية الوثوقية الوثوية المساسية السياسية
القيم التي تهم التأثير على قدرة القرار القيم التي تهم التأثير على قدرة المؤسسة على التأثير على قدرة والصراعات المؤسسة على الذكاء العاطني التخاذ القرارات القرارات الوثوقية الولوج وامكانية الولوج
التأثير على قدرة الكوارث الموسسة على التأثير على قدرة والصراعات الكوارث الموسسة على التخاء العاطفي التخاذ القرارات الوثوقية الوثوية الوثوقية الوثوية المساسية السياسية
التأثير على قدرة الكوارث الموسسة على التأثير على قدرة والصراعات الكوارث الموسسة على التخاء العاطفي التخاذ القرارات الوثوقية الوثوية الوثوقية الوثوية المساسية السياسية



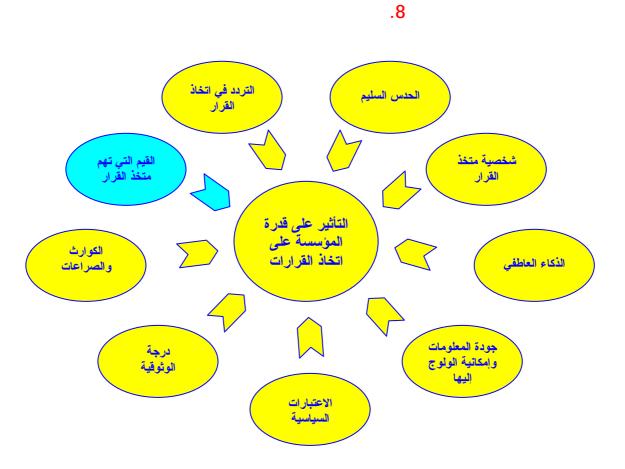
. . .



.7 التردد في اتخاذ القرار الحدس السليم القيم التي تهم متخذ القرار القرار التأثير على قدرة المؤسسة على الكوارث والصراعات اتخاذ القرارات الذكاء العاطفي جودة المعلومات وإمكانية الولوج درجة الوثوقية الاعتبارات السياسية

	7
•	. /

(...)



:	
. 0	

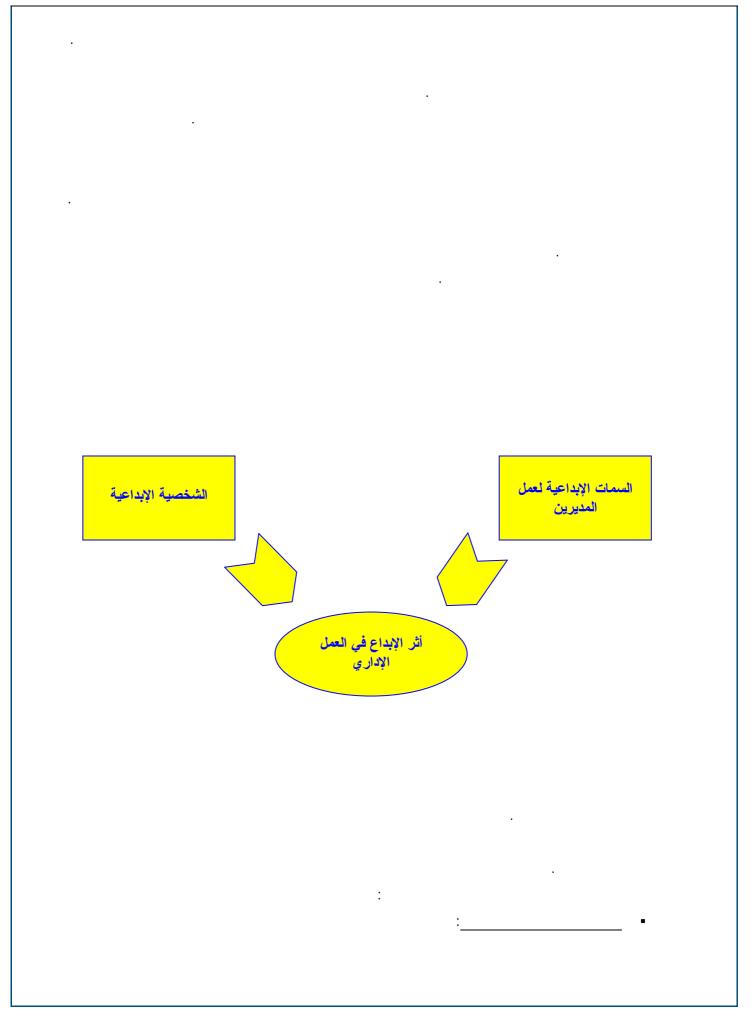
.. .. -

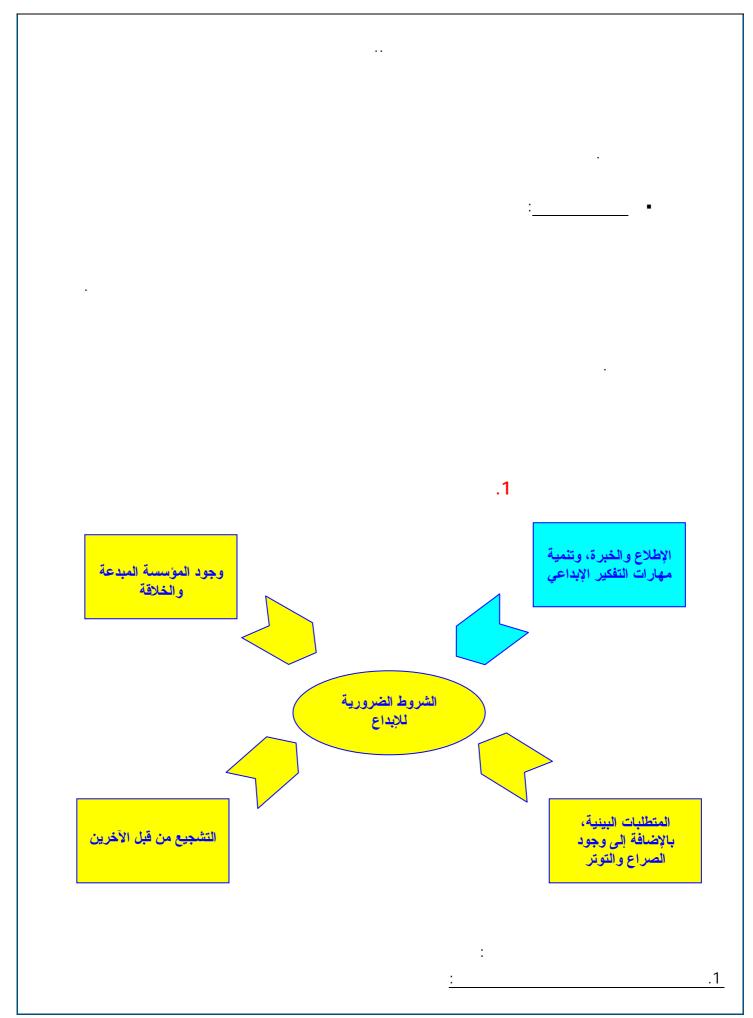
.

.

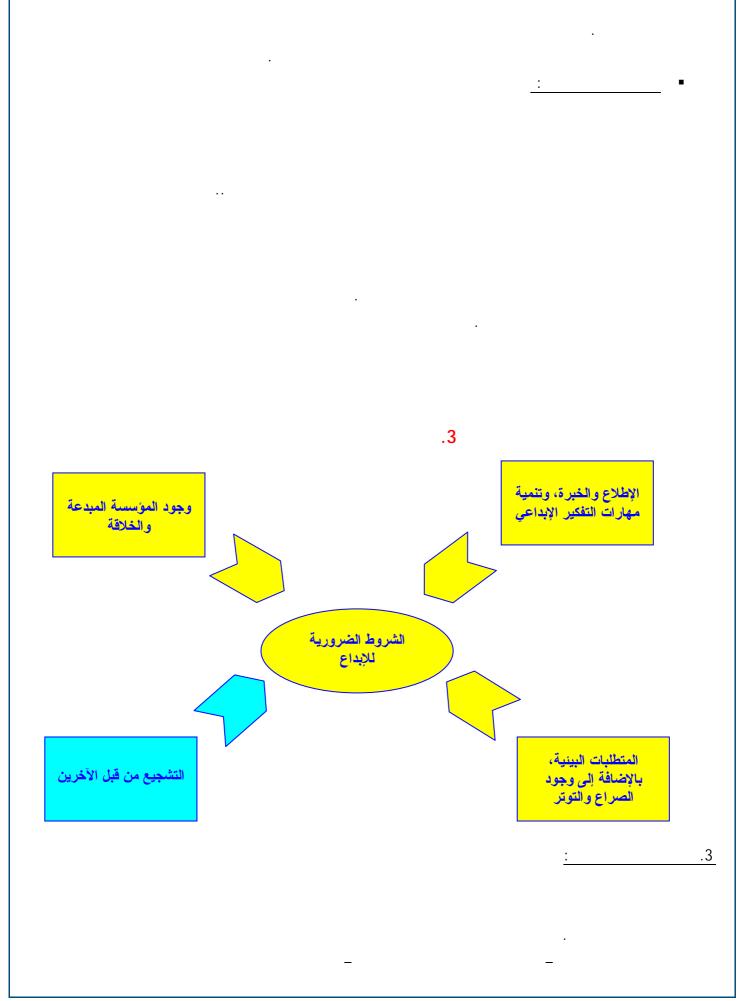
•

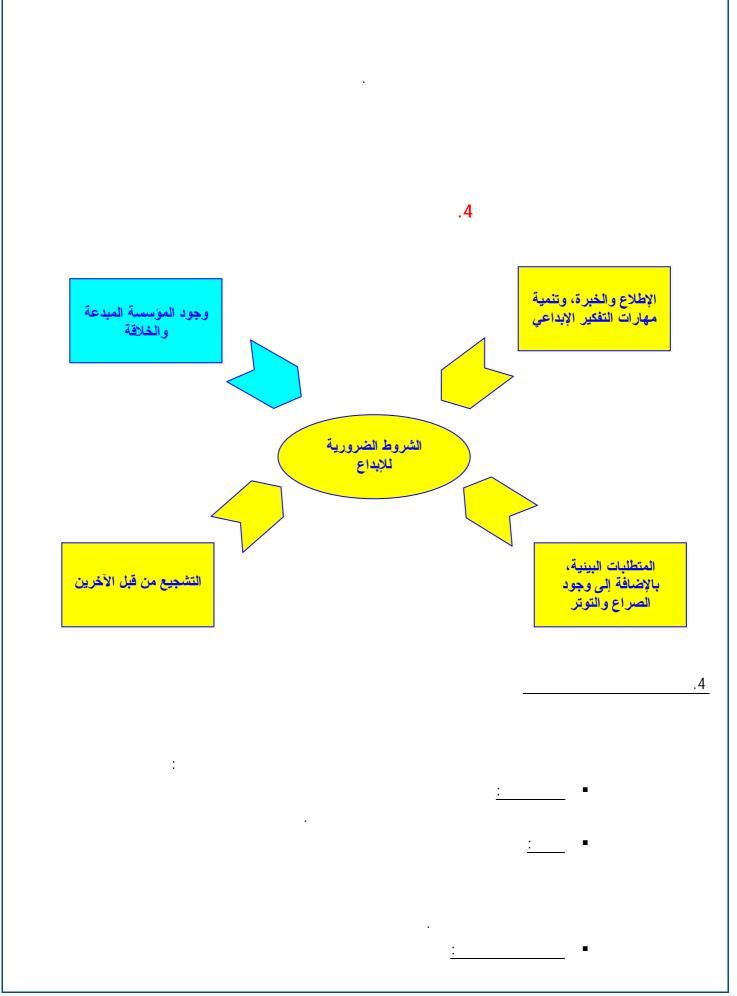




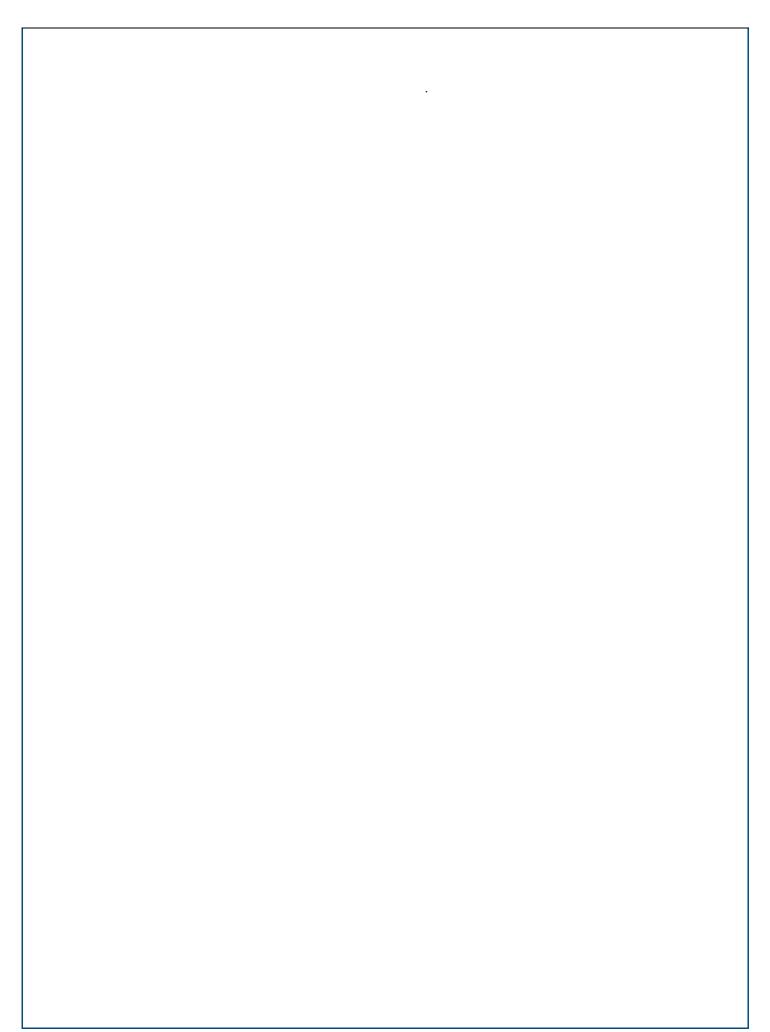


:	<u>:</u> •
	<u>; </u>
وجود المؤسسة المبدعة والخلاقة	2. الإطلاع والخبرة، وتنمية مهارات التفكير الإبداعي
الشروط الضرورية للإبداع المتعادلة ال	المتطلبات البيئية، بالإضافة إلى وجود الصراع والتوتر
;	: .2 : •

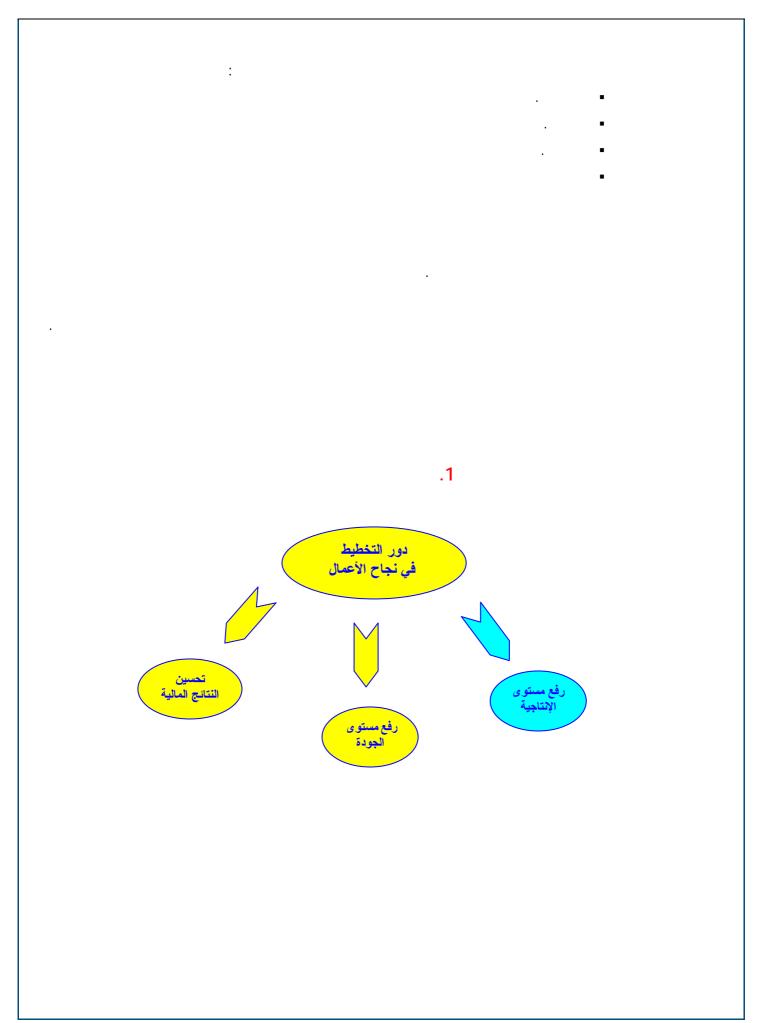




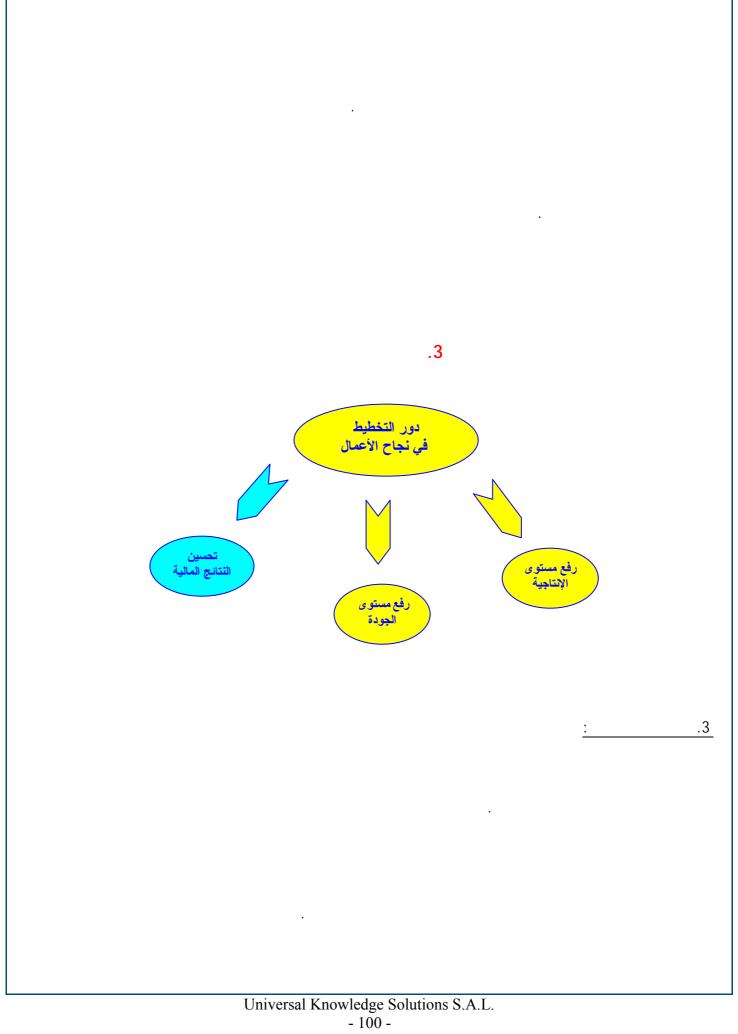
	·			·
-				
			<u>:</u>	
	:			<u>:</u>
<u>:</u> •	: <u> </u>	<u>:</u> •	_ •	_ •



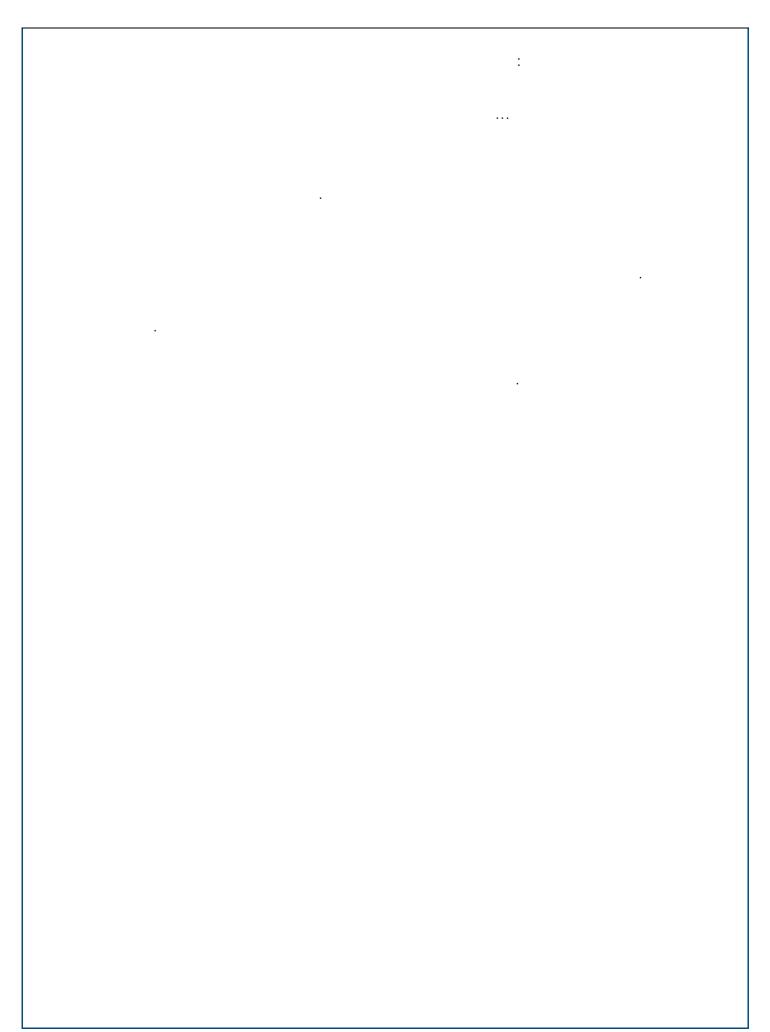
	– SWOT
SWOT	-
	-
	-
	: -
:	-
	ı



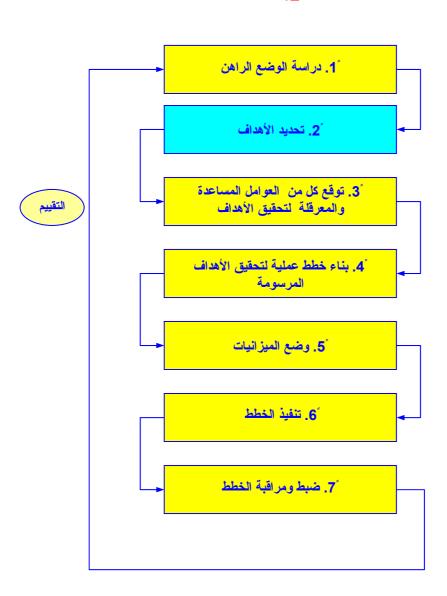
النتانج المالية	A				
رفع مستوى الجودة	دور التخطيط في نجاح الأعمال	.2			
مستوى بنتاجية					:
· 2				.1	



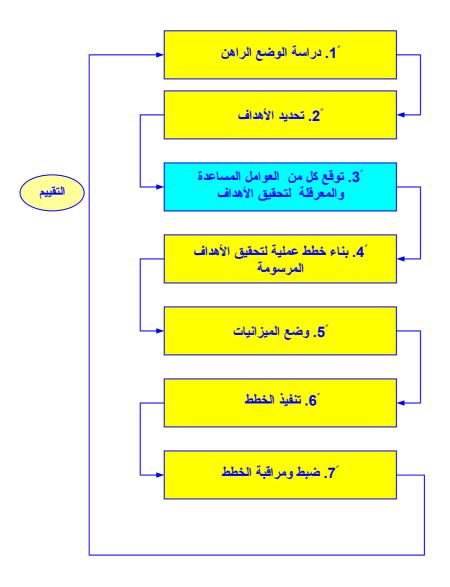
.1 1. دراسة الوضع الراهن 2. تحديد الأهداف 3. توقع كل من العوامل المساعدة والمعرقلة لتحقيق الأهداف 4. بناء خطط عملية لتحقيق الأهداف المرسومة 5. وضع الميزانيات 6. تنفيذ الخطط 7. ضبط ومراقبة الخطط



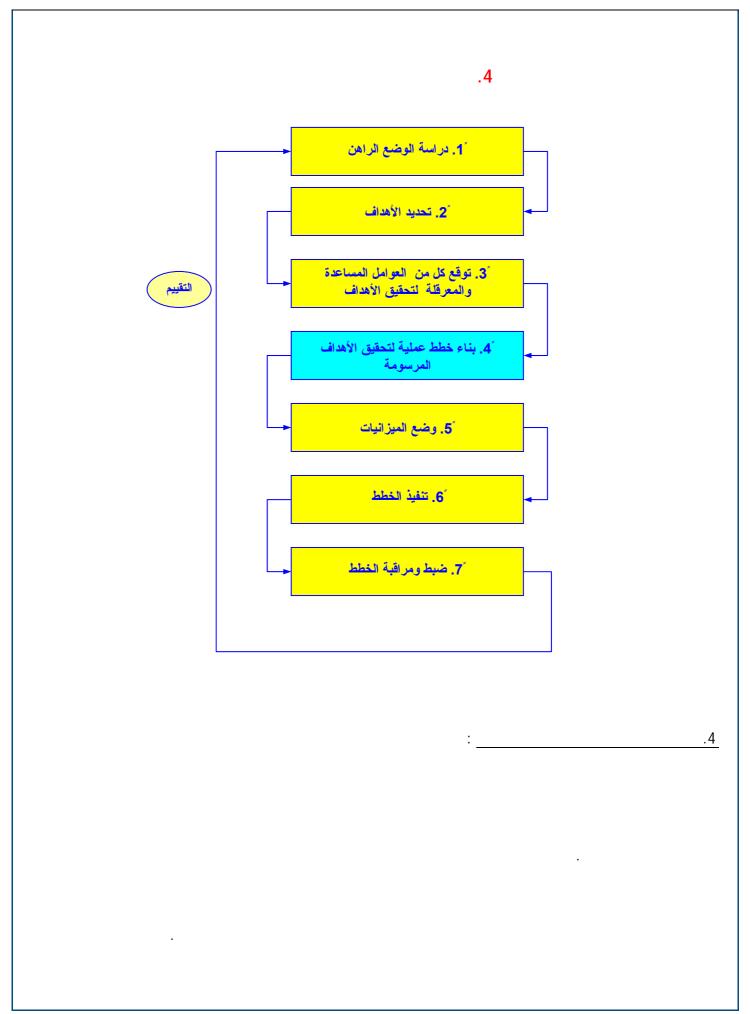
.2



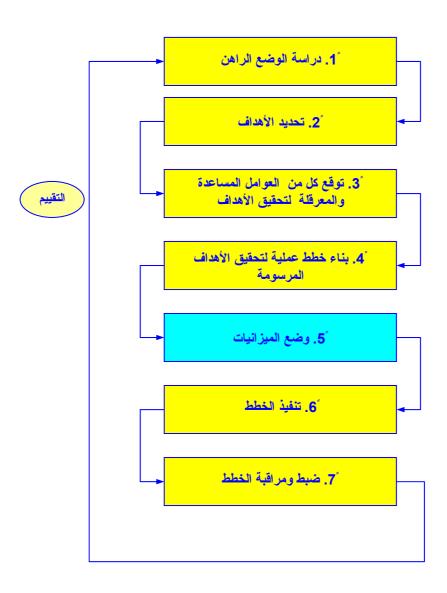
.3



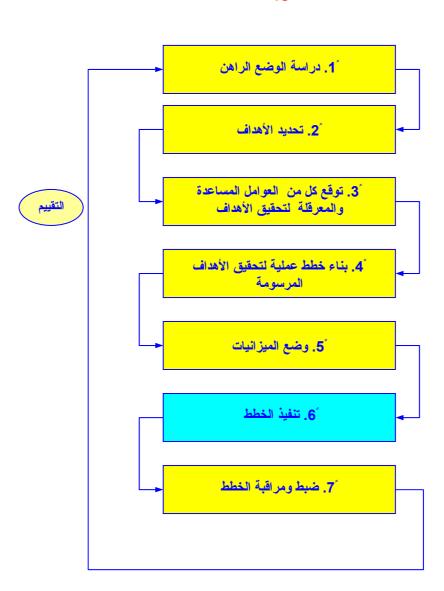
: .3



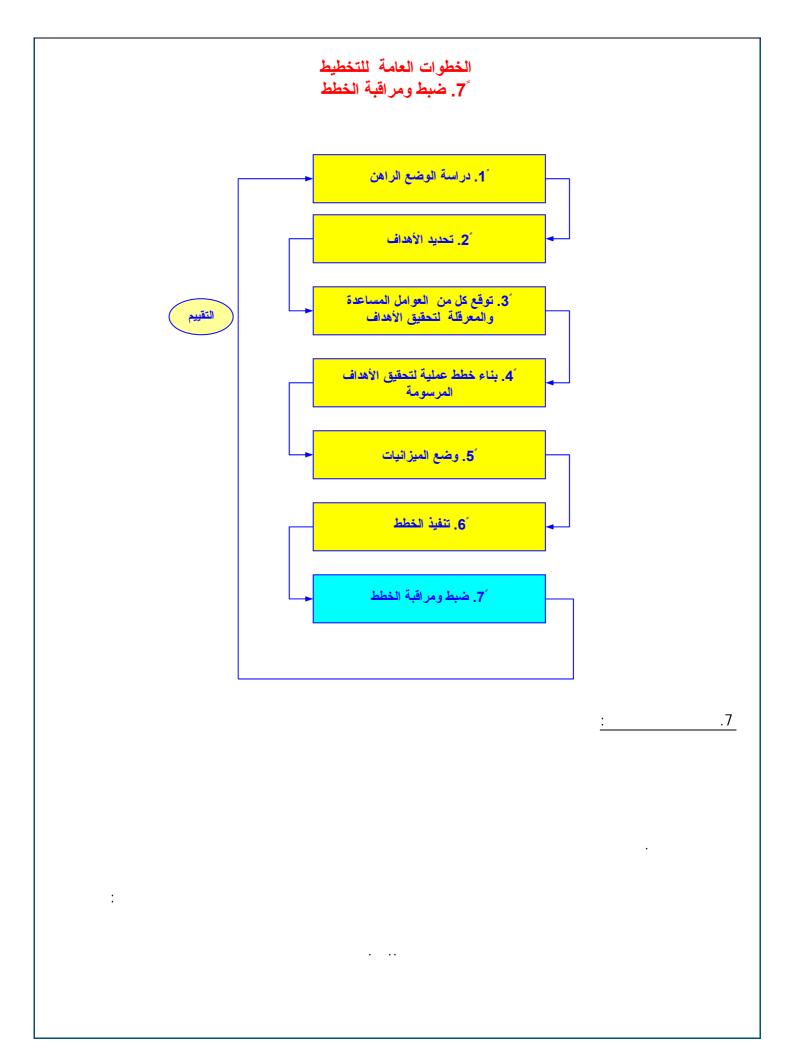
.5

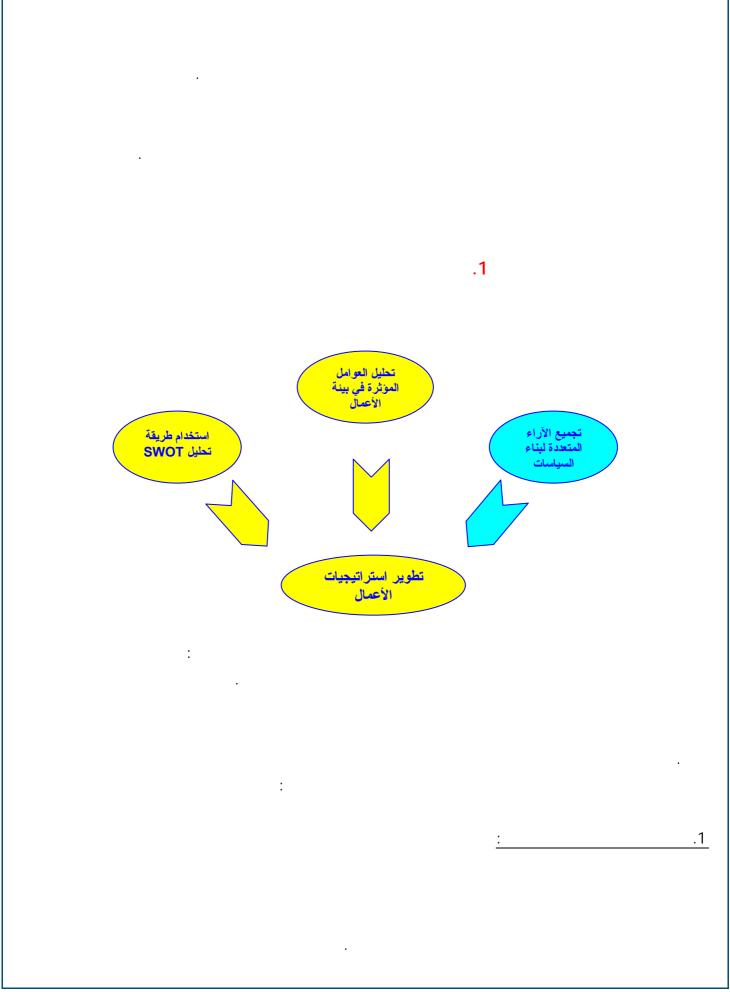


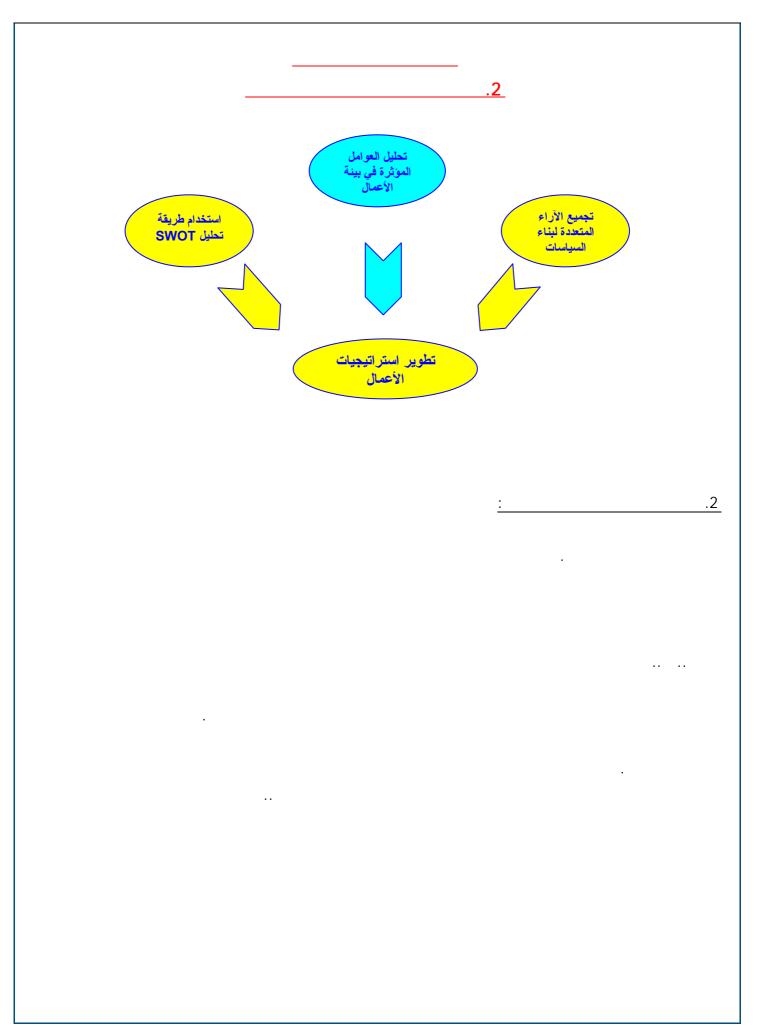


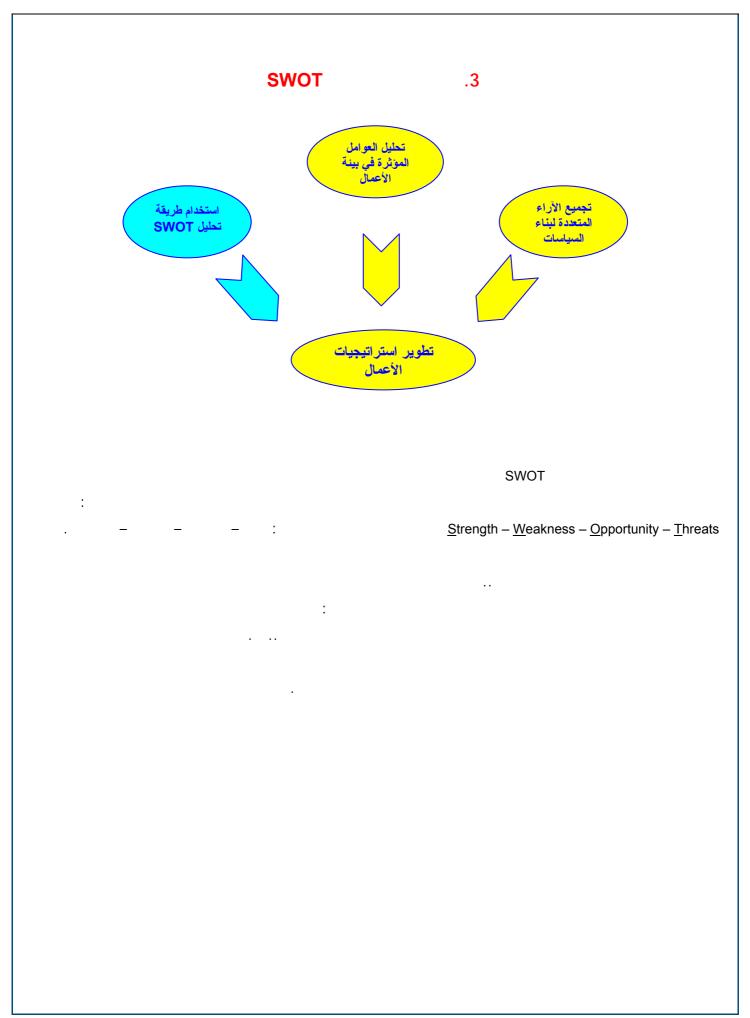


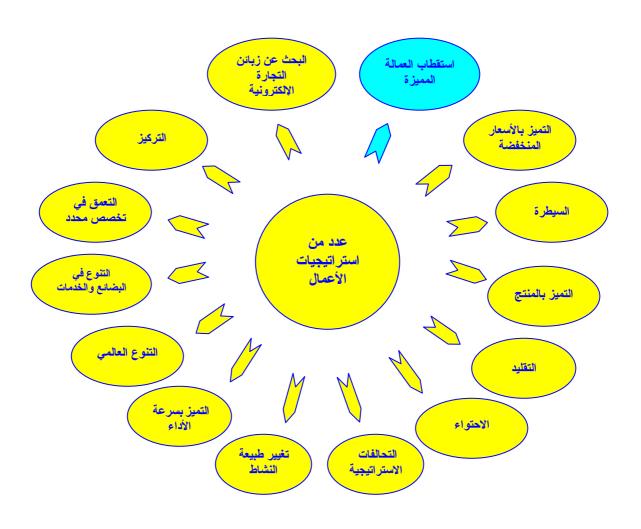
: .6





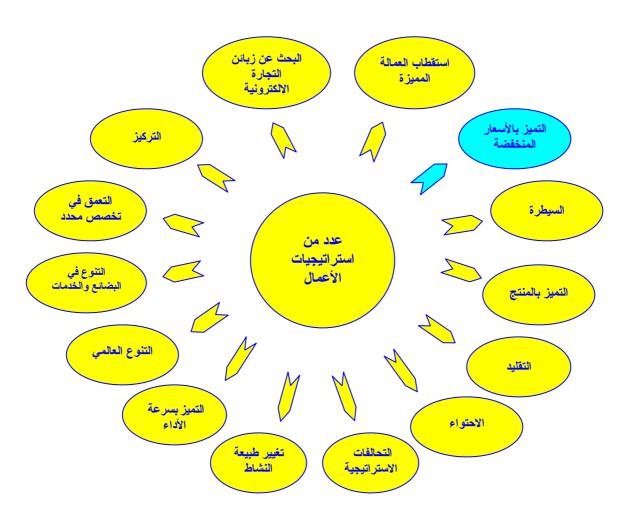


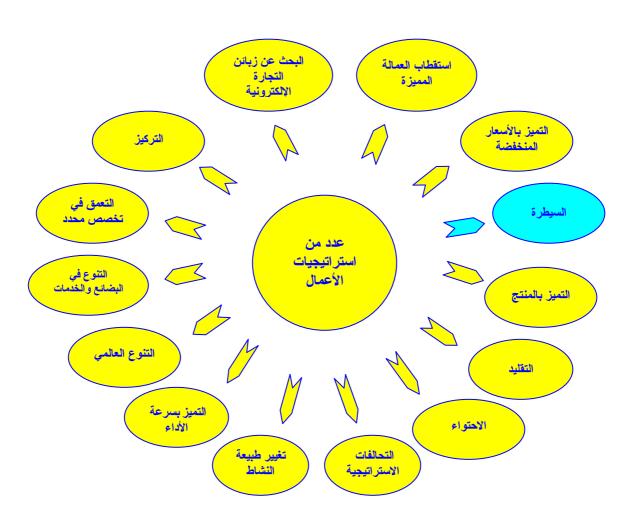




:

. ..



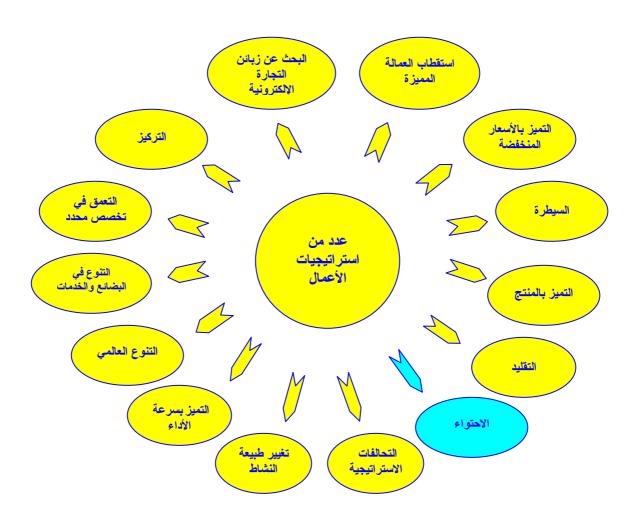


: .3

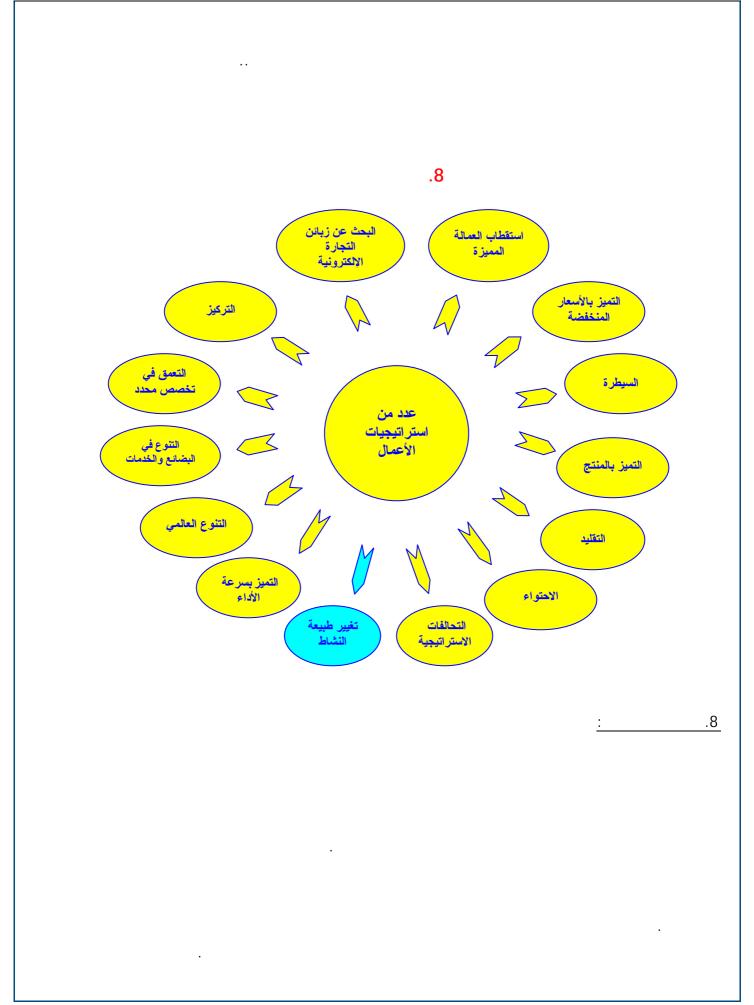
Universal Knowledge Solutions S.A.L.

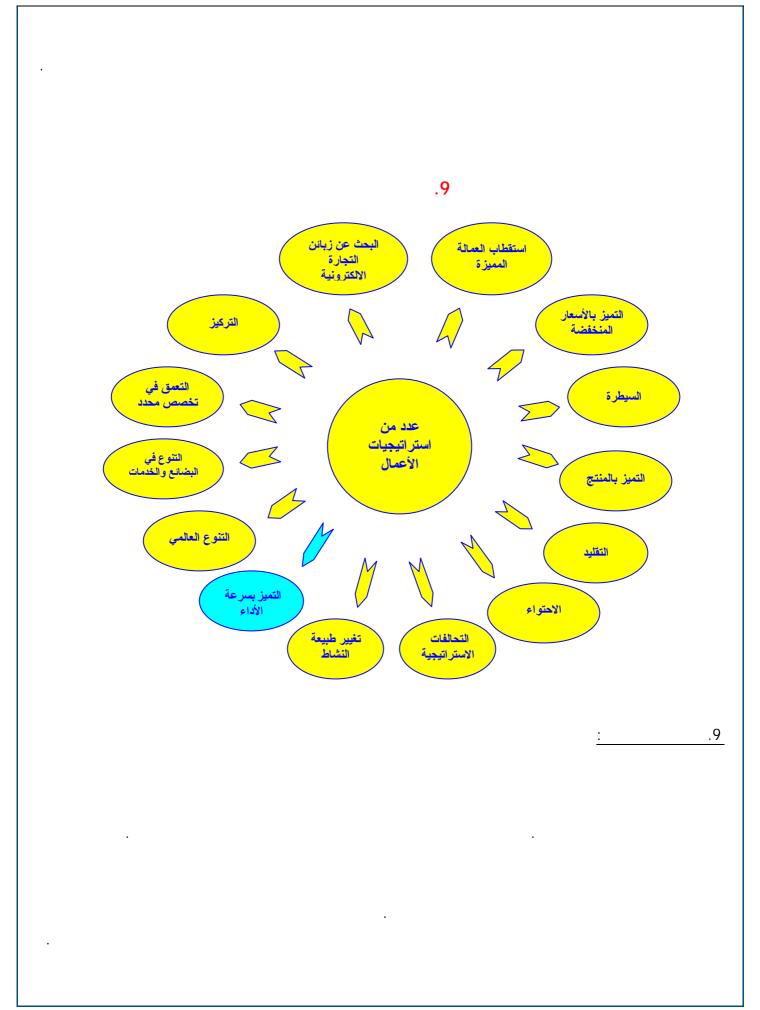
. . .

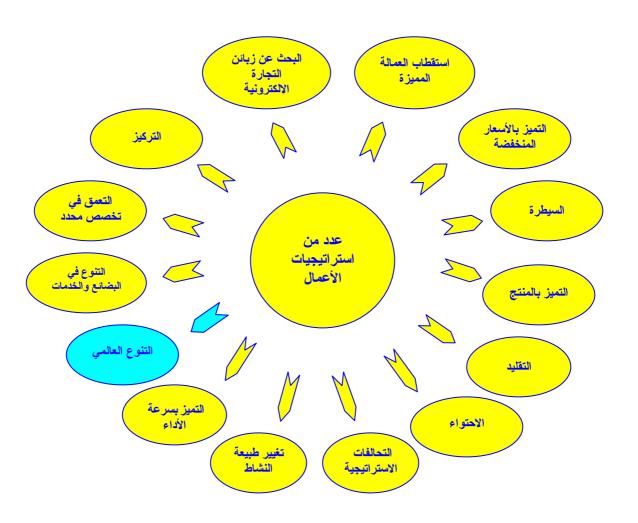


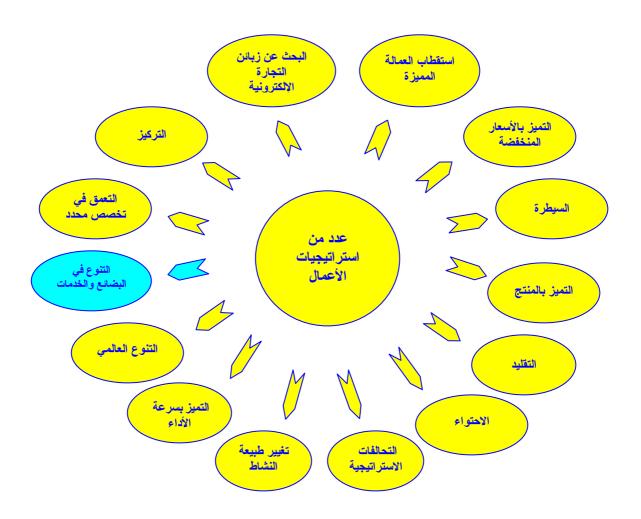


.7 البحث عن زبانن التجارة الإلكترونية استقطاب العمالة المميزة التميز بالأسعار المنخفضة التركيز التعمق في التنوع في البضائع والخدمات الأعمال التميز بالمنتج التنوع العالمي التقليد التميز بسرعة الأداء الاحتواء تغيير طبيعة النشاط التحالفات الاستراتيجية .7



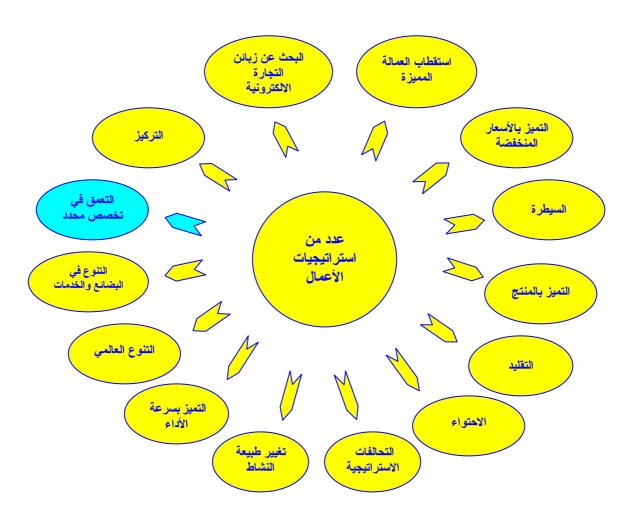


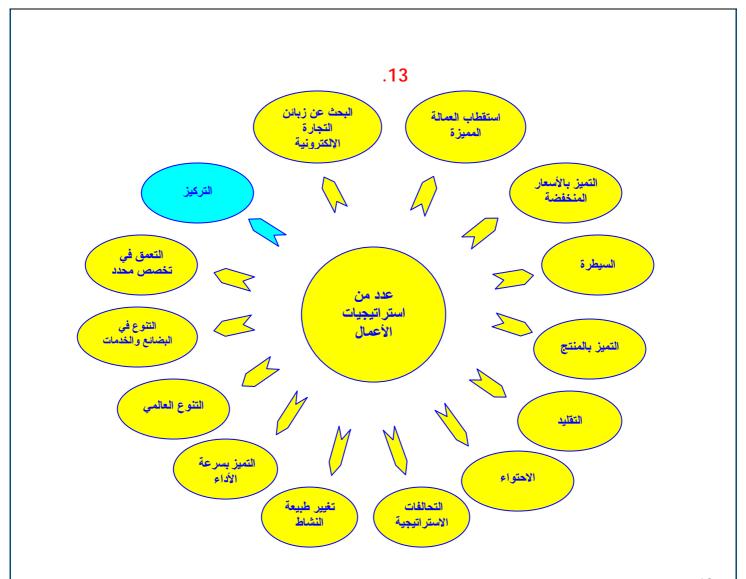




.11

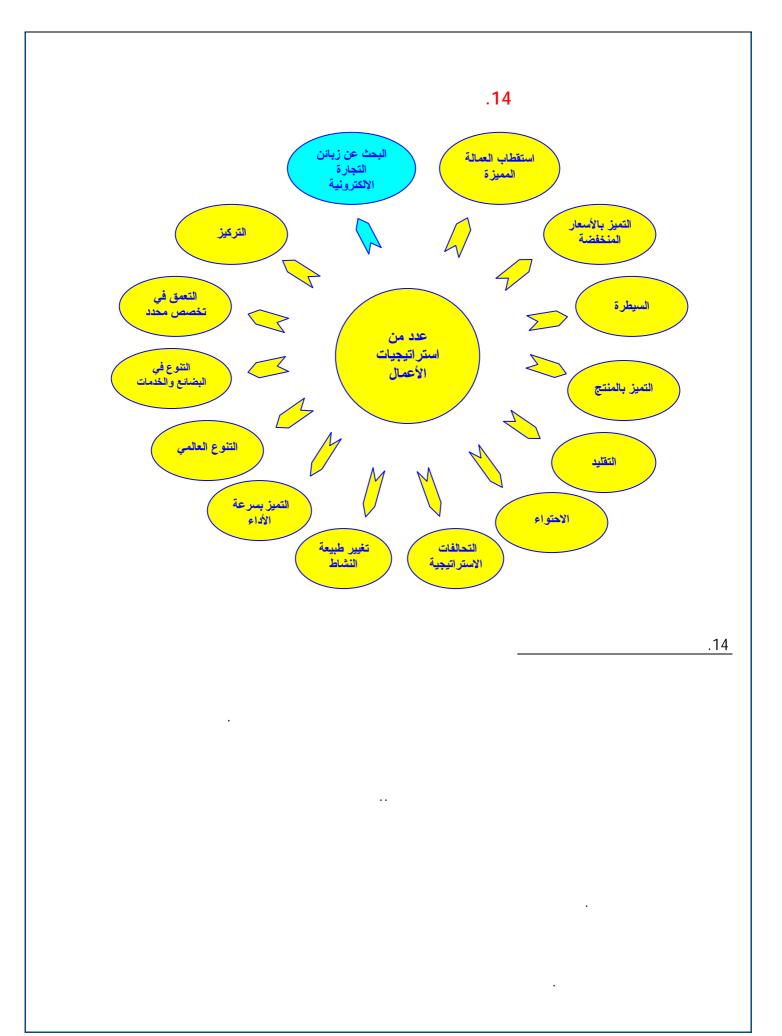
(





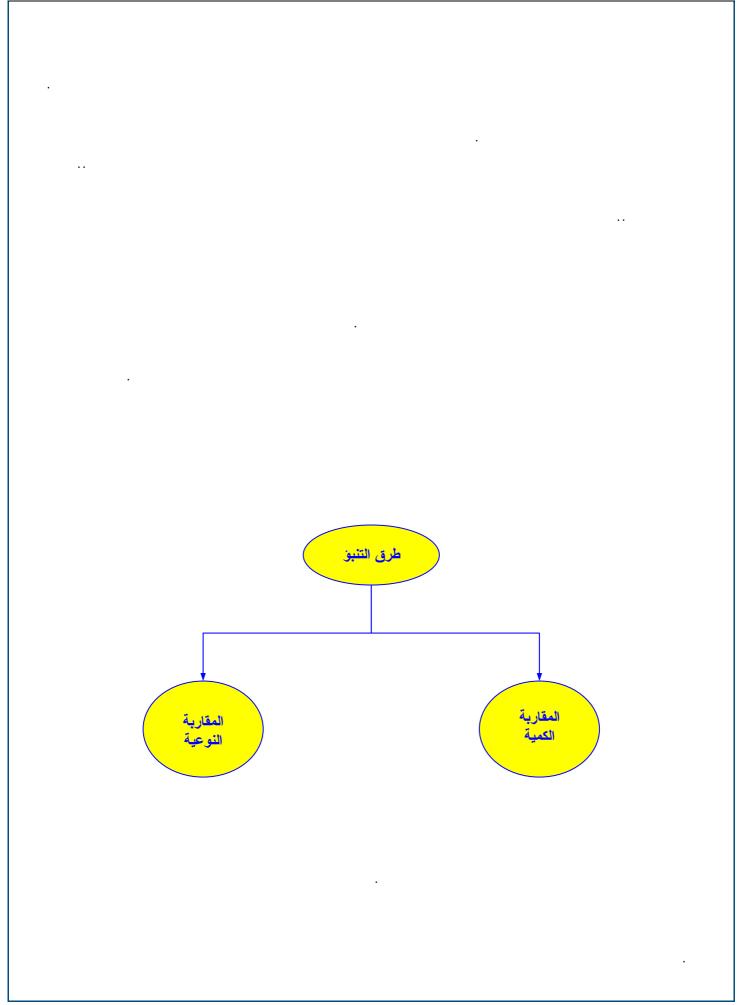
: .13

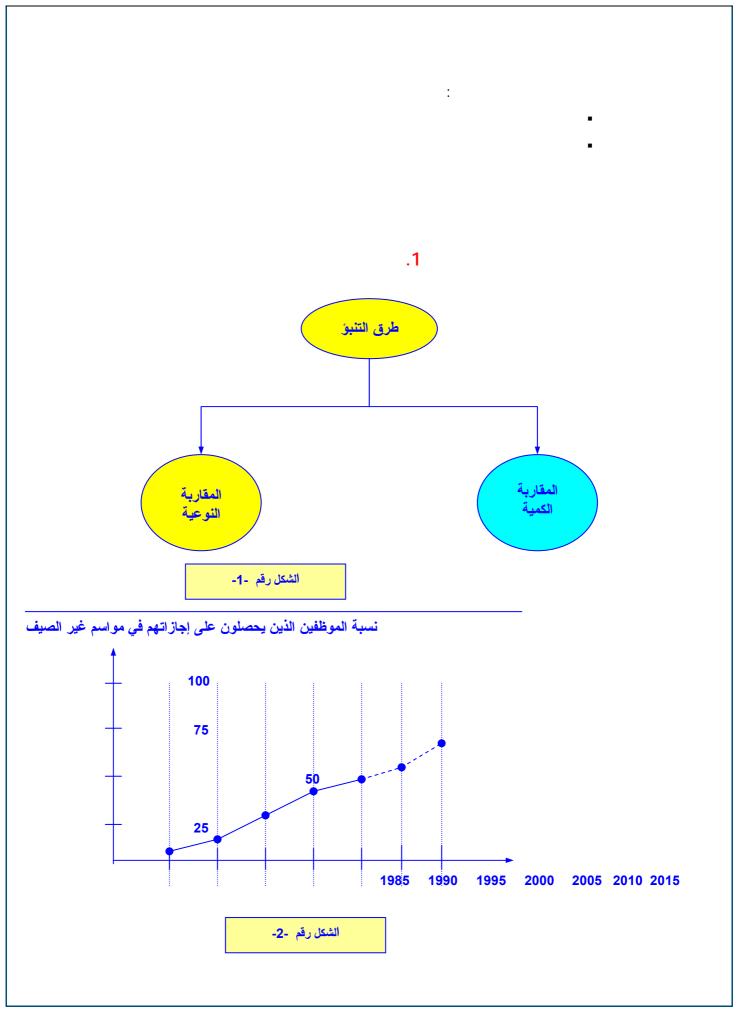
. . .



		:		<u>:</u>
.())	
				<u>:</u>
				<u>:</u>
		·		

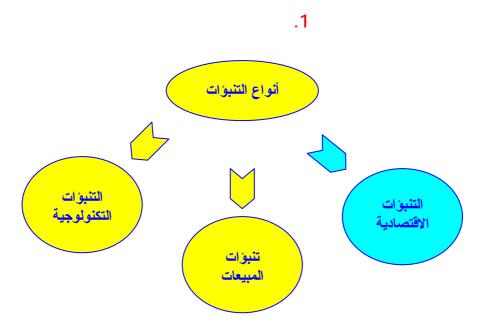
FIFO LIFO		:
		:
() : :
(FIFO) (LIFO) (JIT)	(PERT) (GANT)	• •
	(Pareto)	-
	(Pareto)	•

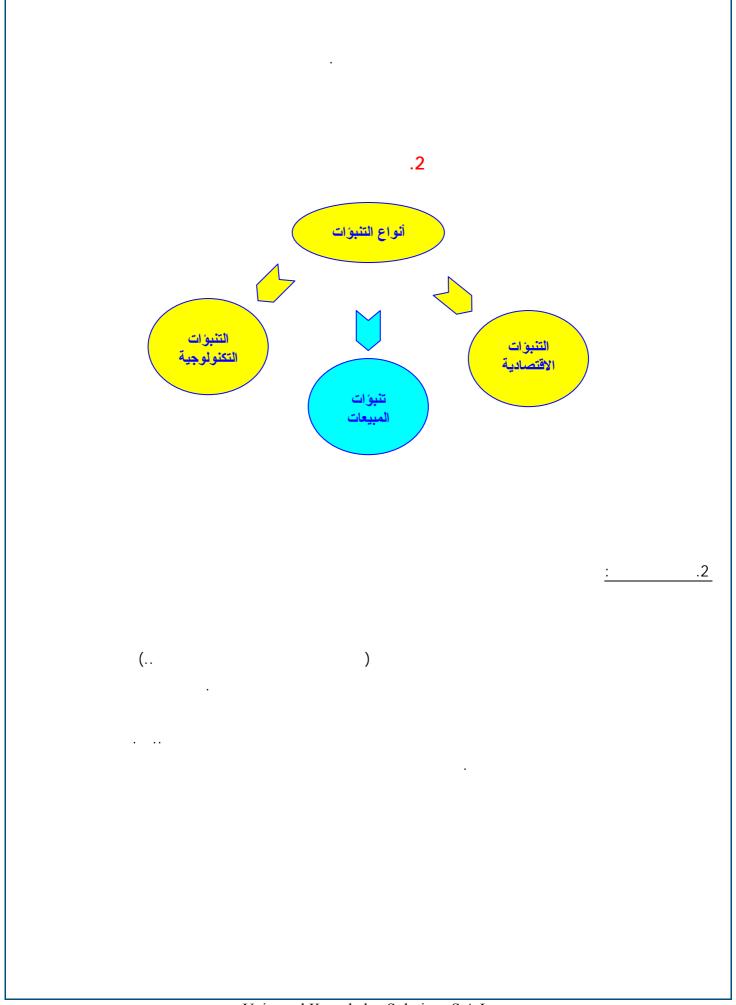


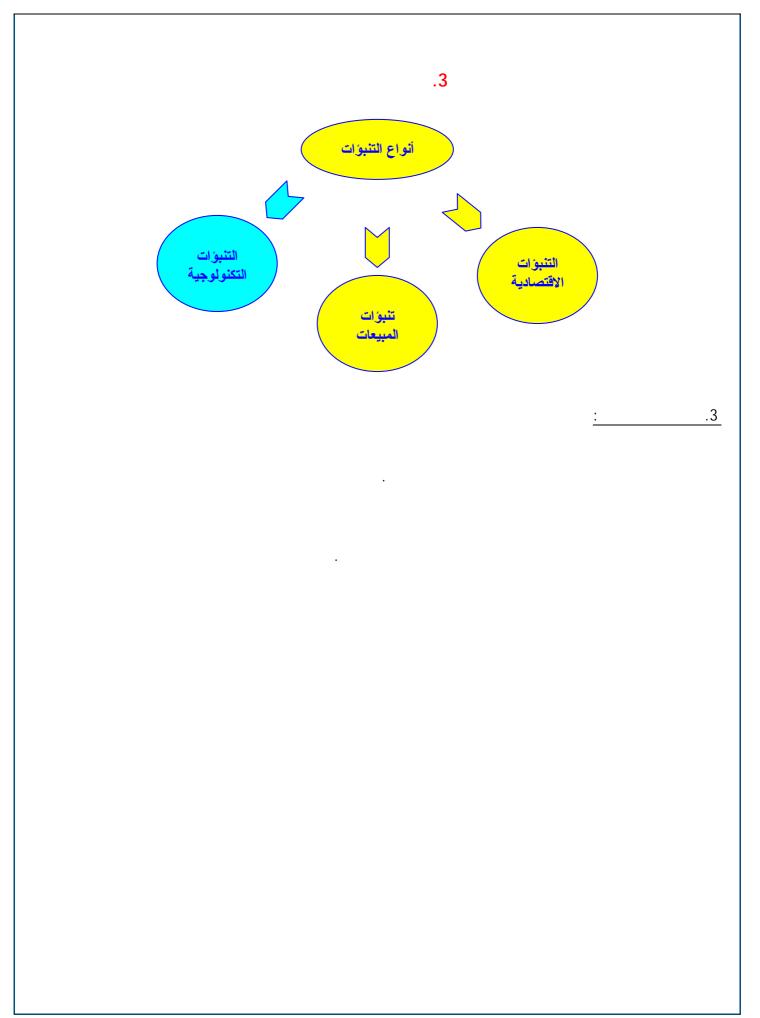


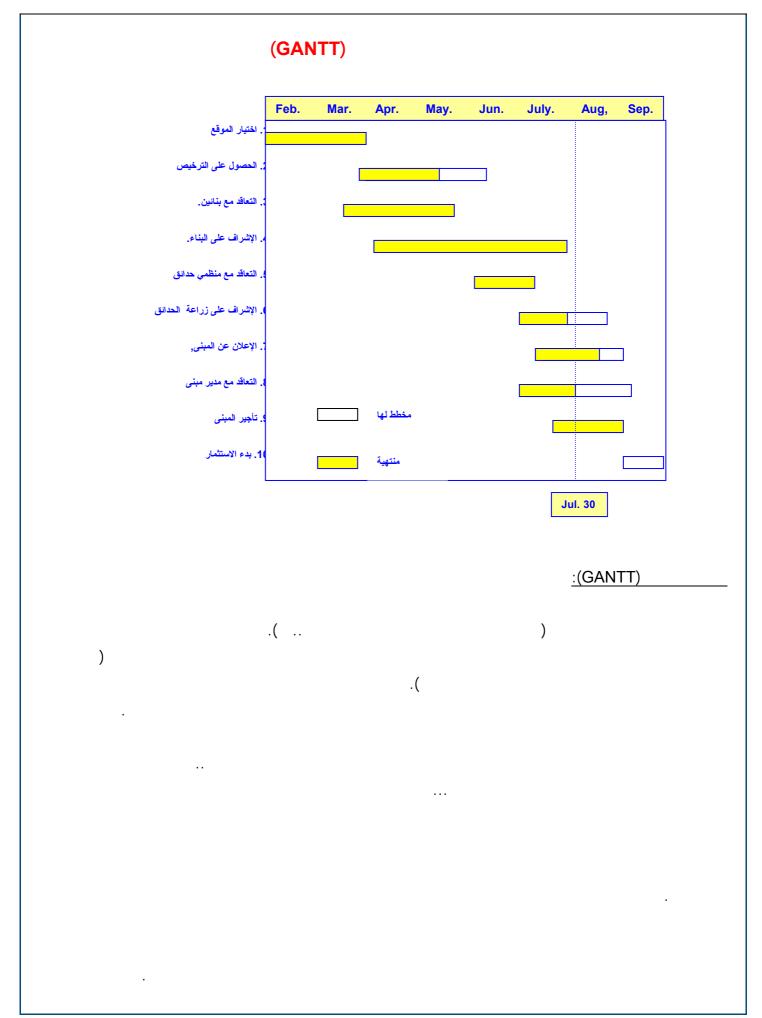
				<u>:</u>	.1_
	()	-2-	
()			_	
		·			
		طرق التنبؤ 2. المقاربة النوعية			
		طرق التنبو			
			ă dă all		
	المقاربة النوعية		المقارية الكمية		
				<u>:</u>	.2
			·		
		.()	

24 20



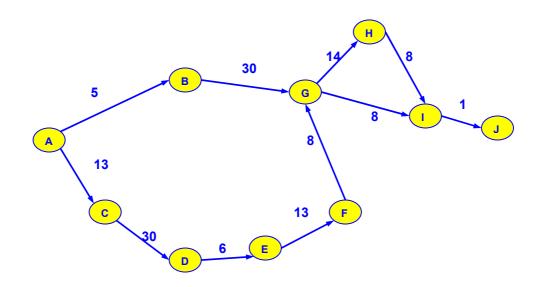






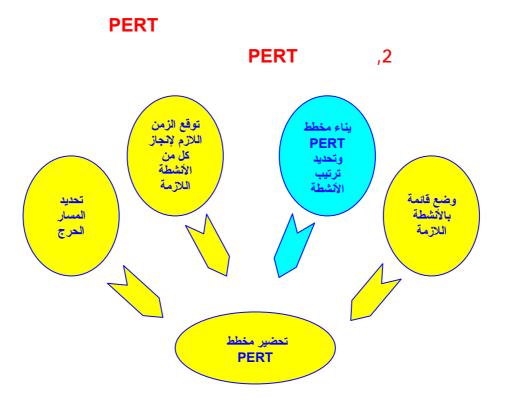
(PERT)

الأحداث السابقة	الوقت المتوقع (بالأسابيع)	النشاط	الحدث
لا يوجد	5	تحديد الموقع.	Α
Α	30	الحصول على ترخيص البناء.	В
Α	13	التعاقد مع بناني <u>ن .</u>	С
С	30	الإشراف على البناء.	D
D	6	التعاقد مع منظمي الحدانق.	E
E	13	الإشراف على زراعة الحدانق.	F
B,F	8	الإعلان عن المبنى.	G
G	14	التعاقد مع مدير مبنى.	н
G,H	8	تأجير المبنى	
1	1	-	ı
•	'	بدء الاستثمار	J



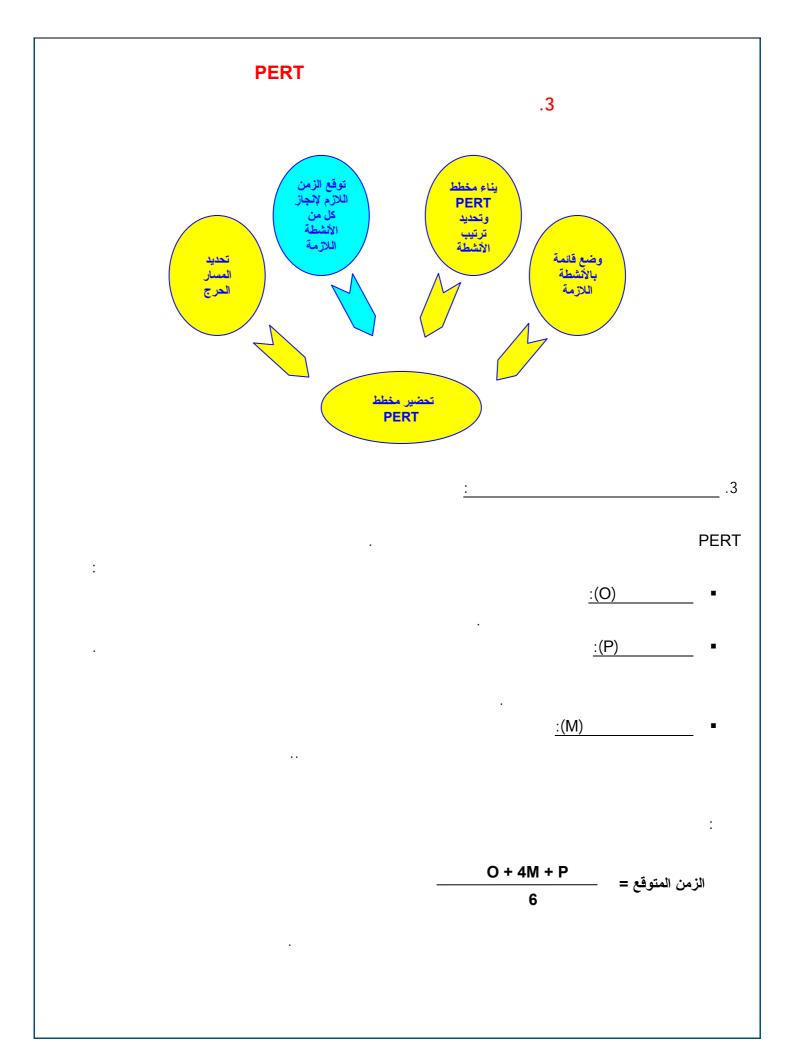
:PERT Project Evaluation & Reviewing Technique. 1958 () **PERT** .PERT **PERT PERT PERT PERT** .1 الأنشطة **PERT**

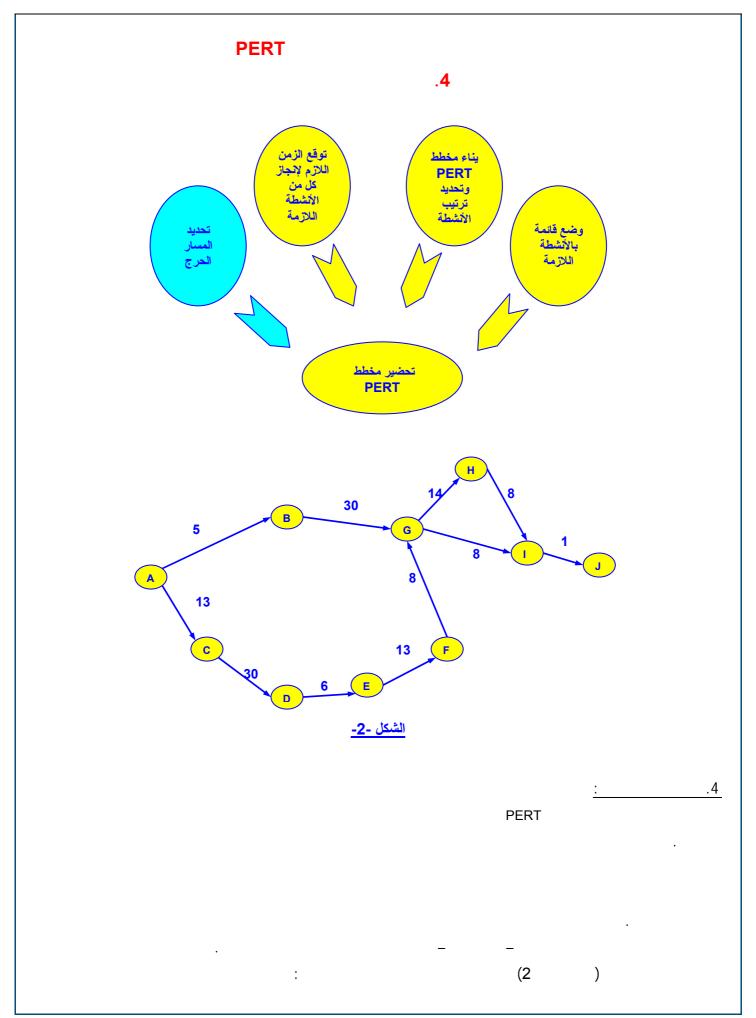
	PERT		
	:		
		•	
·	PERT	•	
		•	
		•	
	<u>:</u>		.1

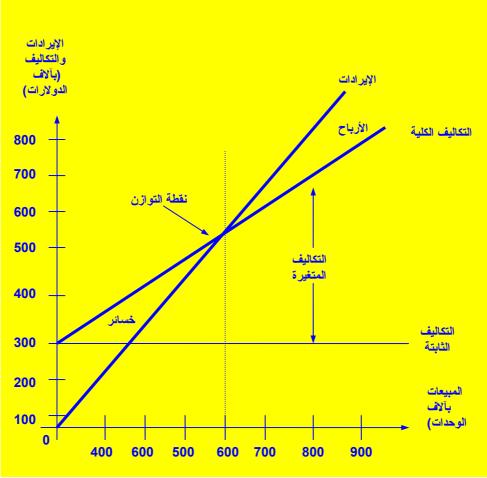


PERT

PERT







PERT

()

...

()

...

()

FC: VC: P : FC = \$300,000 : C = \$500 : P = \$1000 : VC = \$500 600 600 -601

```
شجرة القرارات:
```

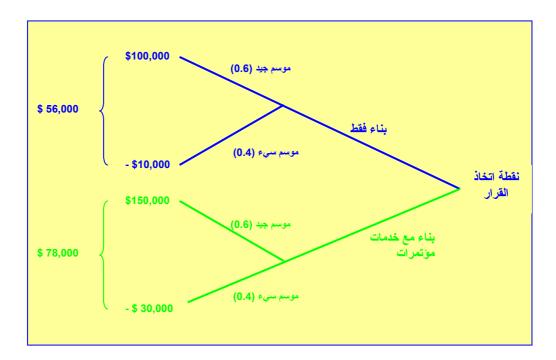
تعریفها.

استخداماتها

العلاقات الرياضية لخيارات البناء تجارى:

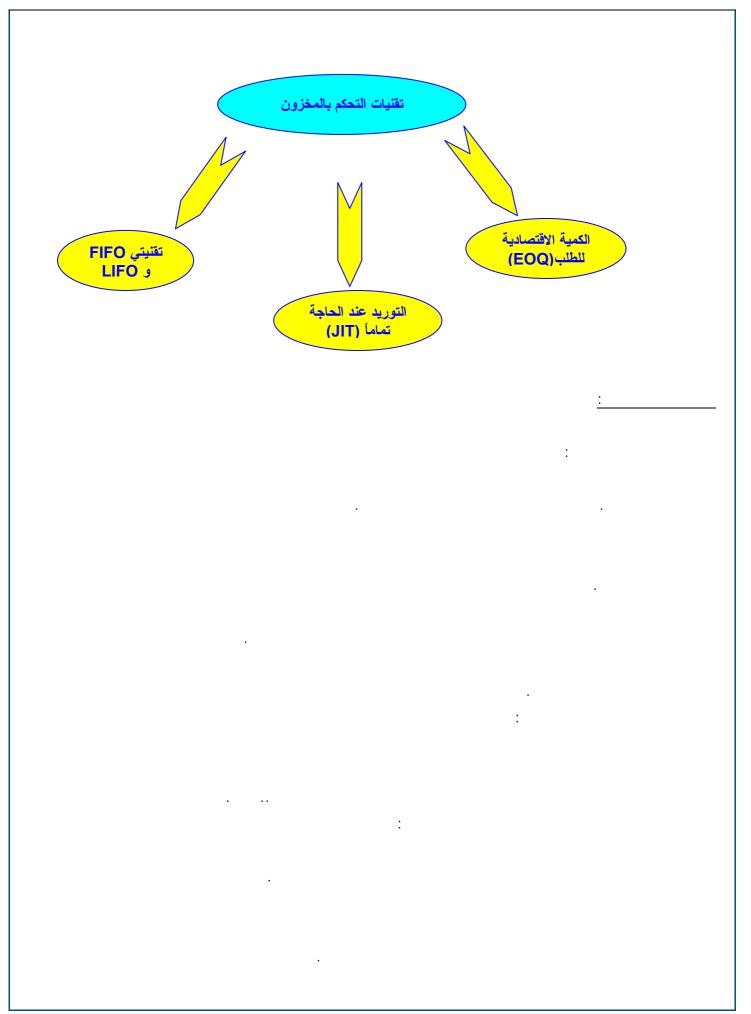
في حالة البناء وملحق مؤتمرات:

\$90,000 = 150,000 x 0.6 -12,000 = (-30,000) x 0.4 \$78,000



:

0.6 :		.0.4 : :
	\$100,000 : \$10,000 :	(1 (2
	: \$150,000 : \$30,000 :	(1 (2
	\$60,000 = 10 - 4,000 = (- 10, \$ 56,000	: 0,000 x 0.6 : • ,000) x 0.4
	$$90,000 = 150,000 \times 0.6 :$ $-12,000 = (-30,000) \times 0.4$ $$78,000$	•
	()	



.(EOQ) .(JIT) LIFO FIFO (EOQ) .1 تقنيات التحكم بالمخزون الكمية الاقتصادية للطلب(EOQ) تقنيتي FIFO و LIFO التوريد عند الحاجة تماماً (JIT)

الكمية الاقتصادية للطلب:

D: الطلب السنوي من المنتج (بعدد الوحدات) O: التكاليف الثابتة لطلب واستلام كمية جديدة.

C : مصاريف التحميل السنوية (الضرائب، التأمين، تكليف

حل المثال الخاص بمخزون الطابعات:

EOQ =
$$\sqrt{\frac{2x \ 500 \ x \ 1200}{350}}$$
= $\approx 68 \ (\frac{1200}{1200})$

:(EOQ)

Economic Order Quantity:

(EOQ)

)

: D

: O

.() : C 1600 500 350: 2 x 500 x 1600 EOQ = 350 **≈** 68 () 68 (JIT) .2 تقنيات التحكم بالمخزون الكمية الاقتصادية لطلب(EOQ) تقنيتي FIFO و LIFO التوريد عند الحاجة تماماً (JIT) :(JIT) .2 (JIT) : Just In Time

			•	
		·		
)				
	(
			·	
			·	

(1) LIFO FIFO .3 تقنيات التحكم بالمخزون الكمية الاقتصادية تقنيتي FIFO للطلب(EOQ) LIFO 9 التوريد عند الحاجة ريـ تماماً (JIT) LIFO FIFO .3 :(1) (FIFO) First In First Out .((LIFO) Last In First Out .(**FIFO** سيتم إظهار المثال بشريحة مستقلة، نظراً لضرورة ظهور كافة التفاصيل والمعلومات أمام الطالب، لذلك ننتقل إلى الشريحة رقم 20 لتوضيح المثال.

(2) LIFO FIFO .3

. 75 3 60

. 150

: () .1

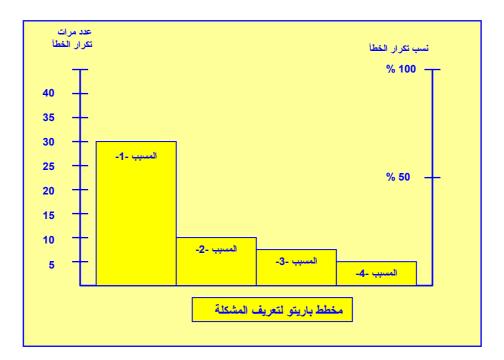
= (%20) x 90 = 90 = 60 - 150 =

. 18

: () .2

= (%20) x 75 = 75 - 150 =

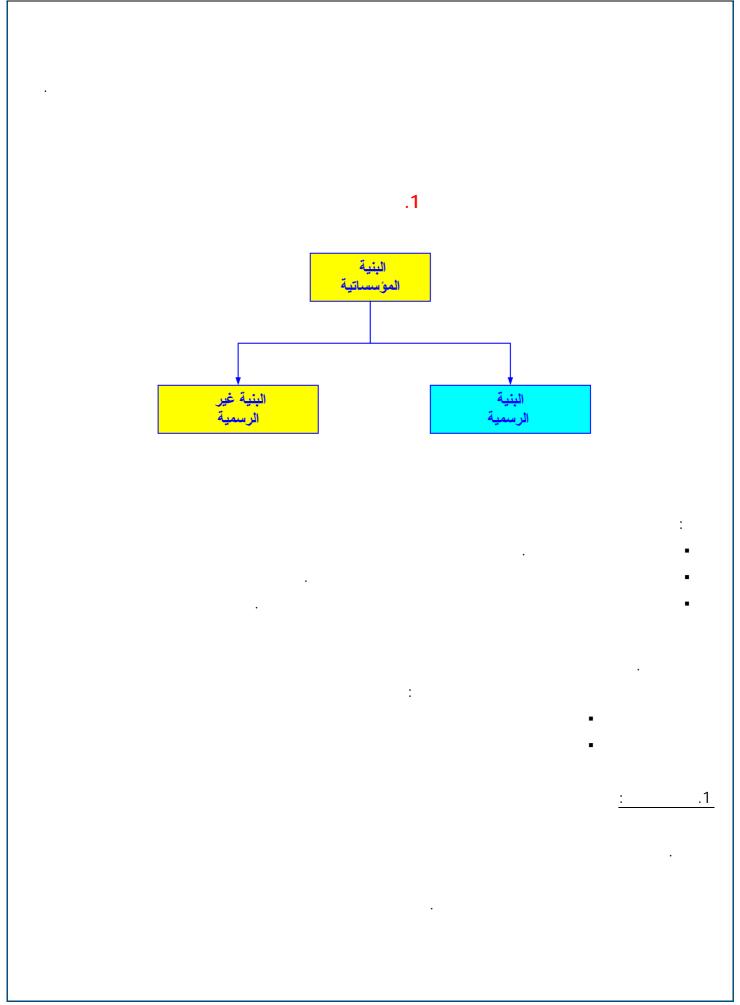


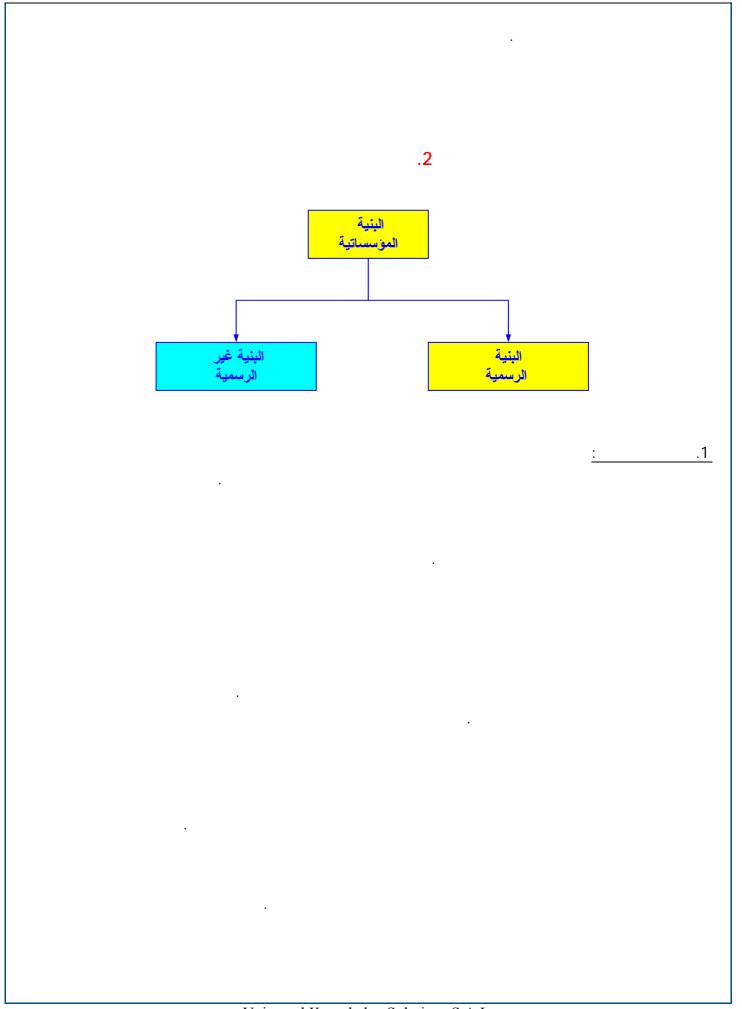


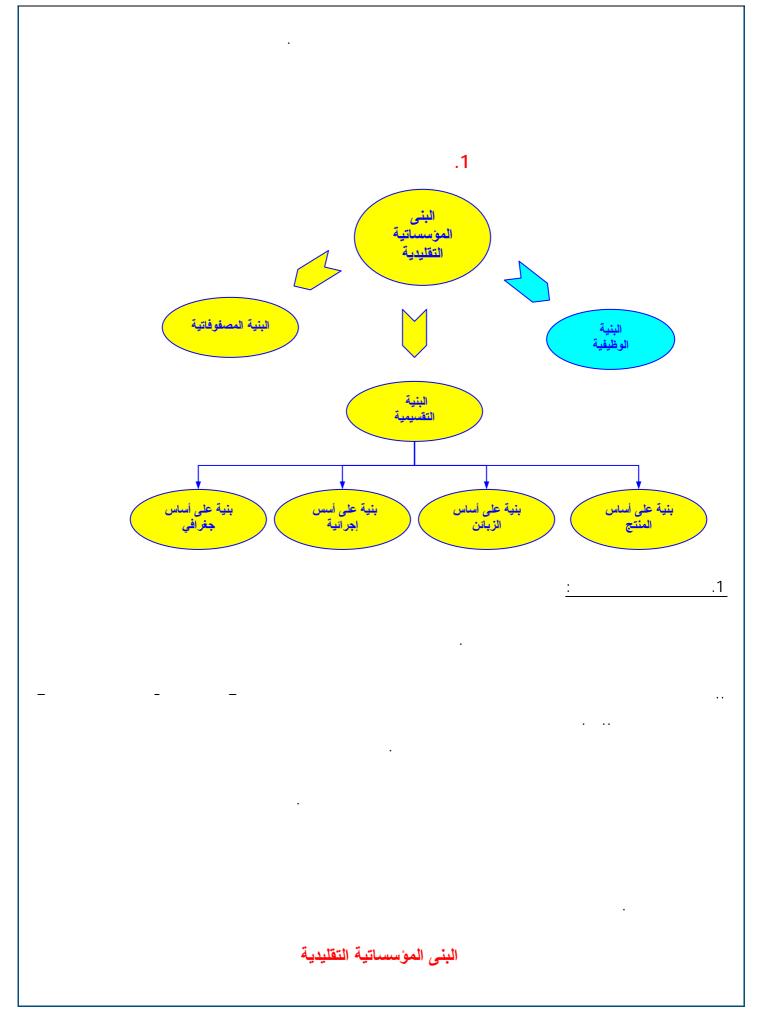
:(Pareto)

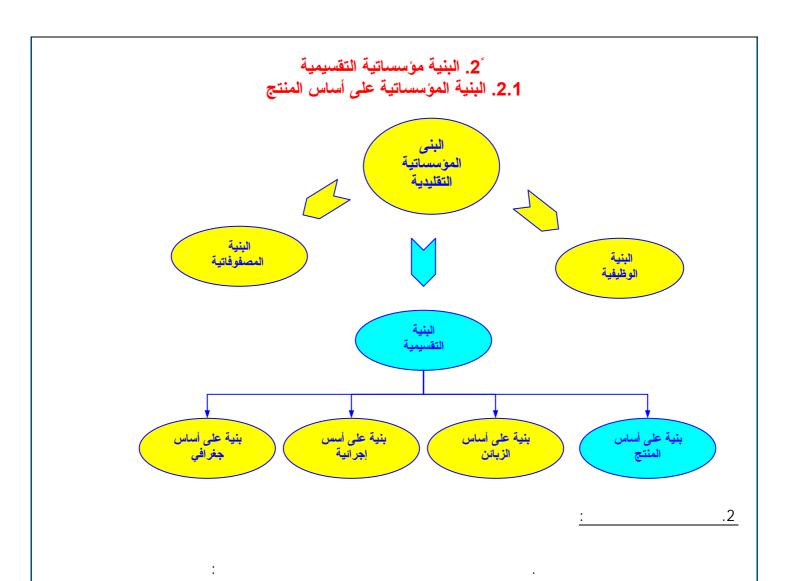
				:
_	_		-	-
	_	_		_
_			_	_
		. –		_
				•
				•
				•••
	••			
				•
				•
			:	
				•
		•		•
				•
				•
			•	-

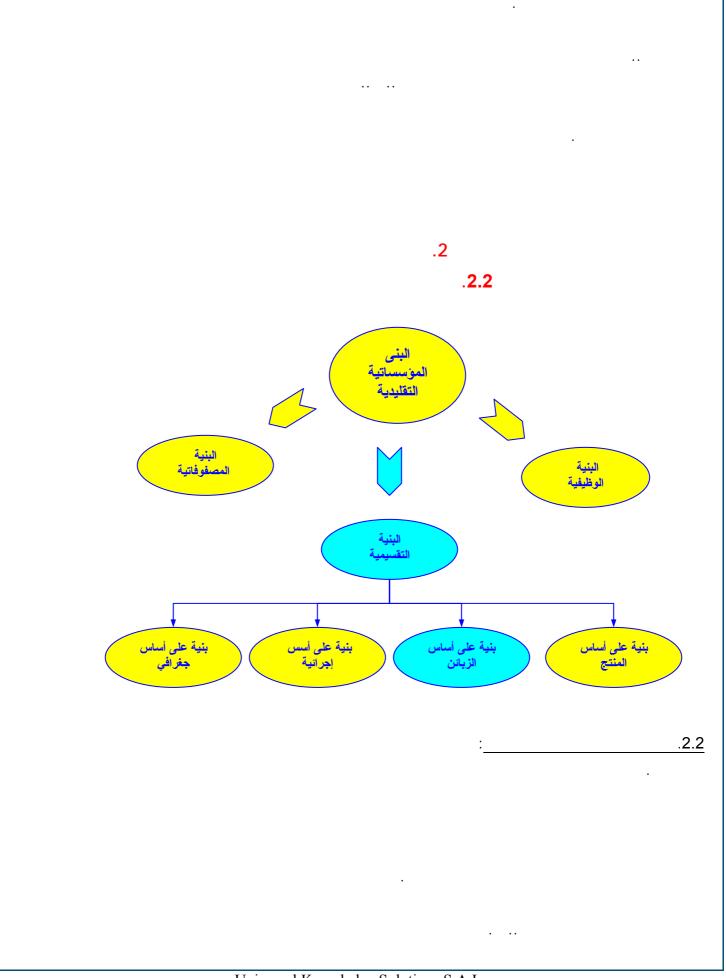
```
الضبط
    التخطيط
                                 - لتأمين النتائج -
- لتحديد التوجه -
                       القيادة
                  - لتحفيز الجهود-
                                                                                       .2
                                                                                       .3
                                                                                        .4
```

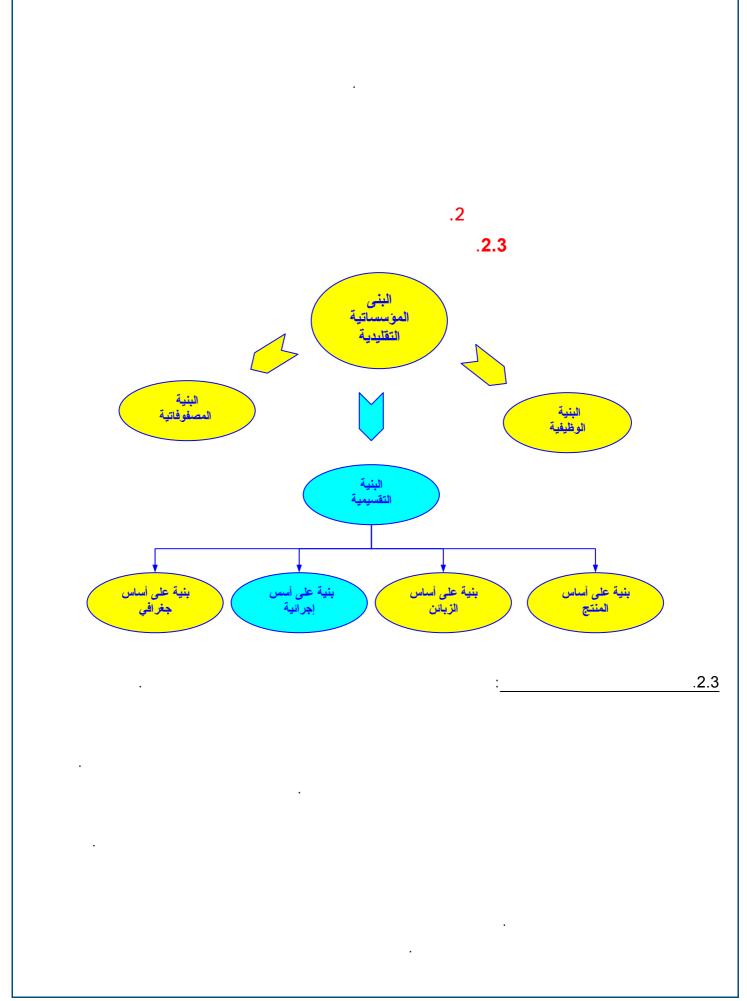


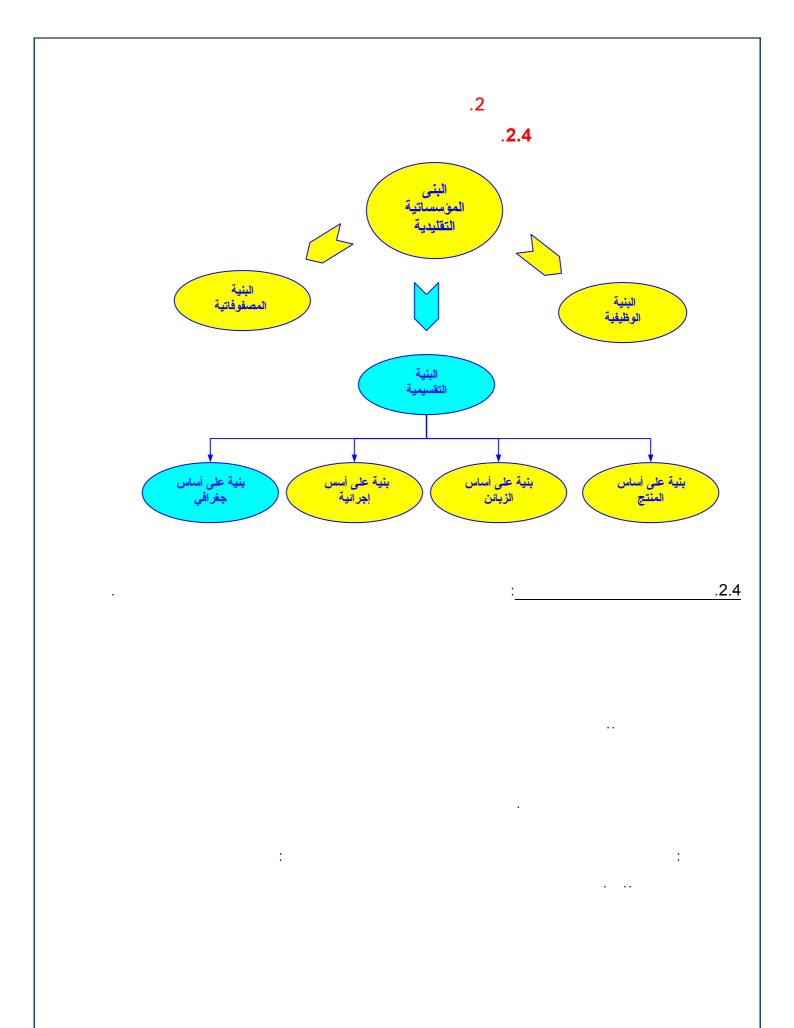


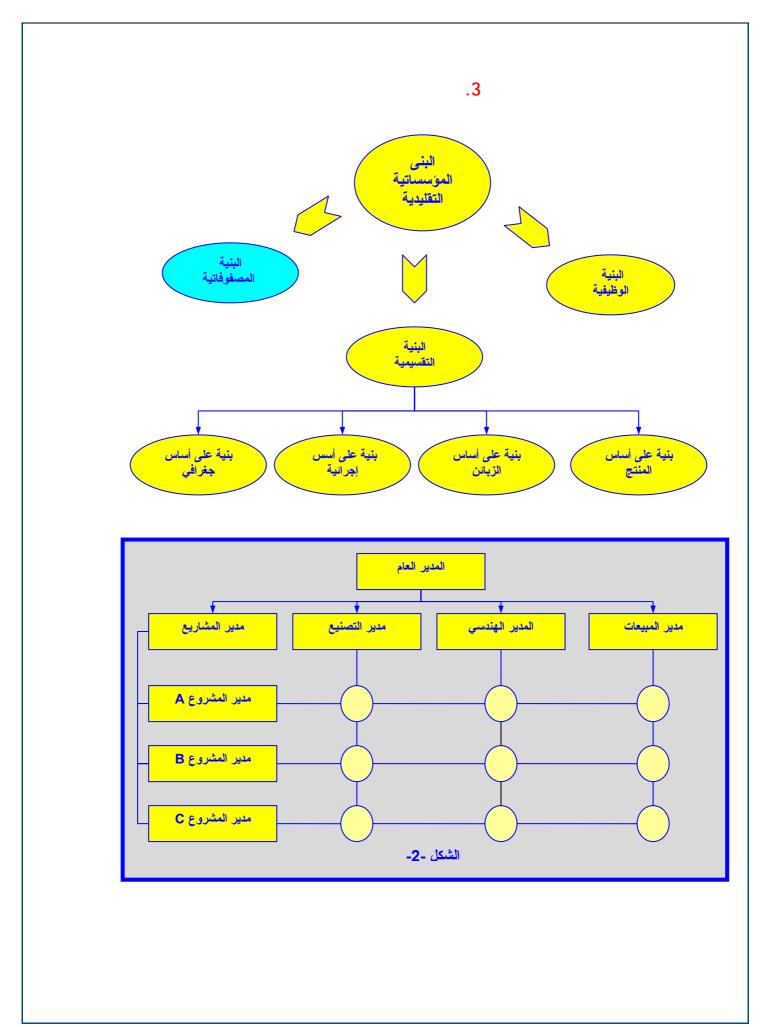




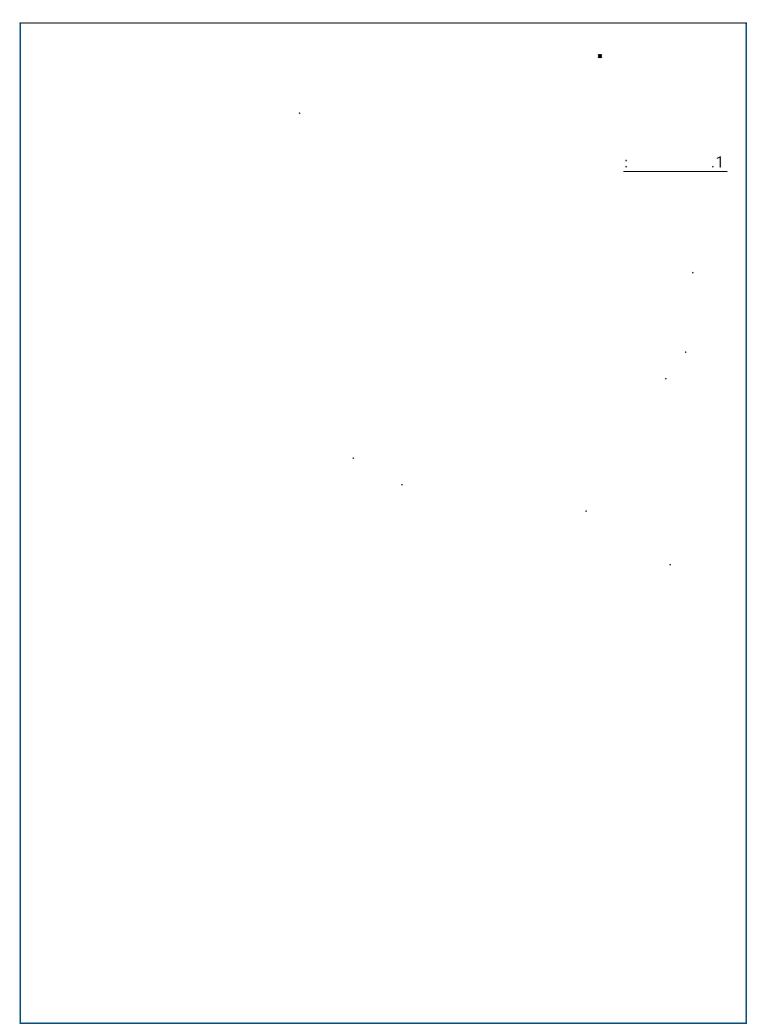


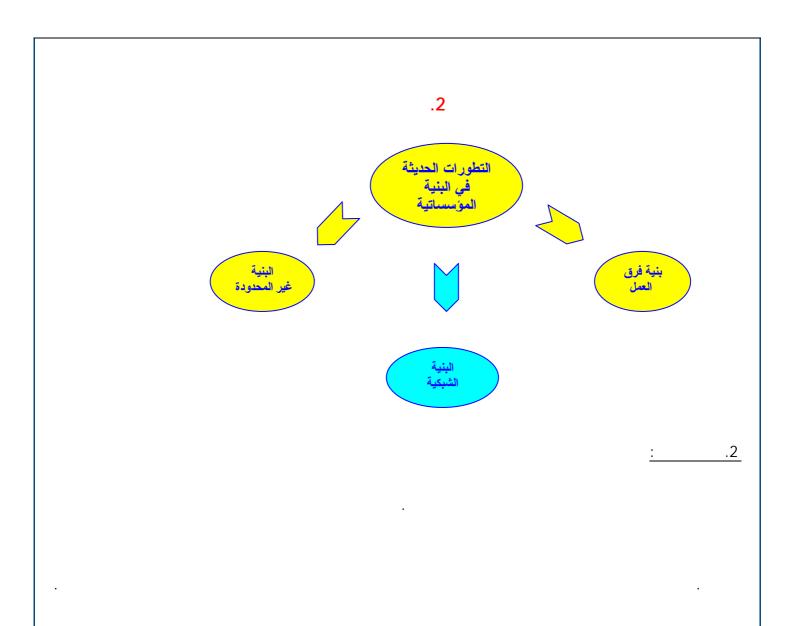


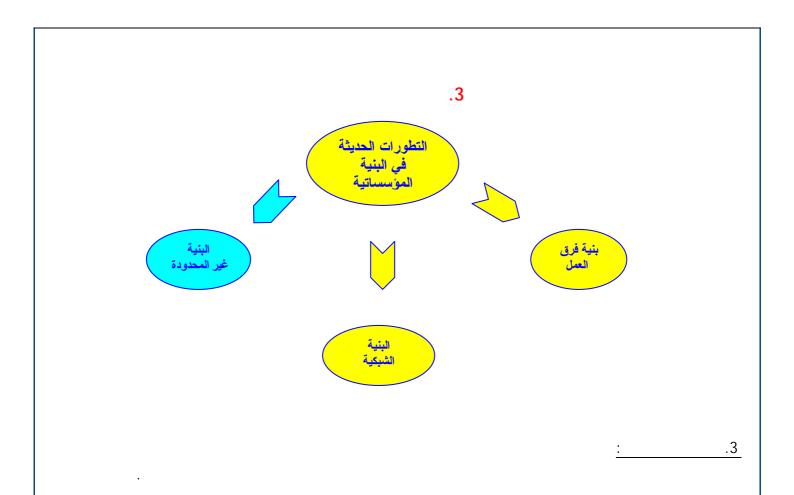


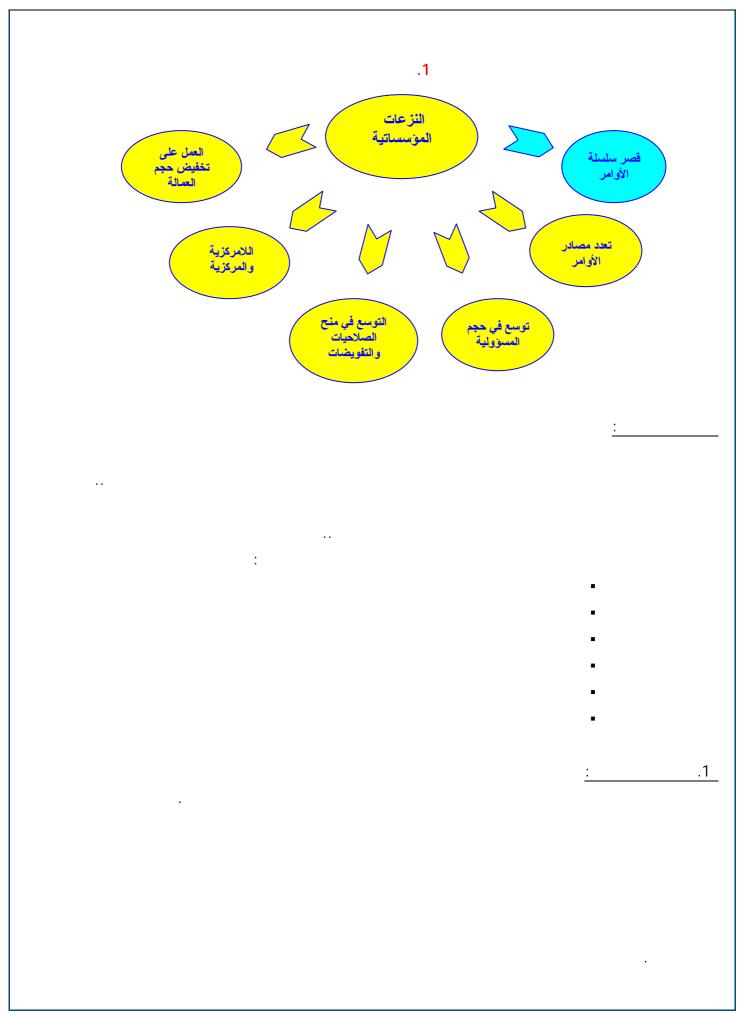


	<u>:</u> .3
	-2-
1.1 التطورات الحديثة في البنية المؤسساتية	
المؤسساتية البنية غير المحدودة	بنية فرق العمل
البنية الشبكية	
	<u>:</u>
	•





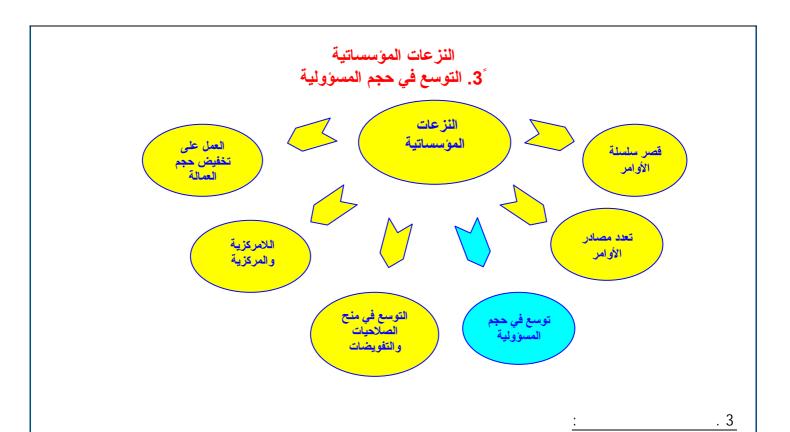


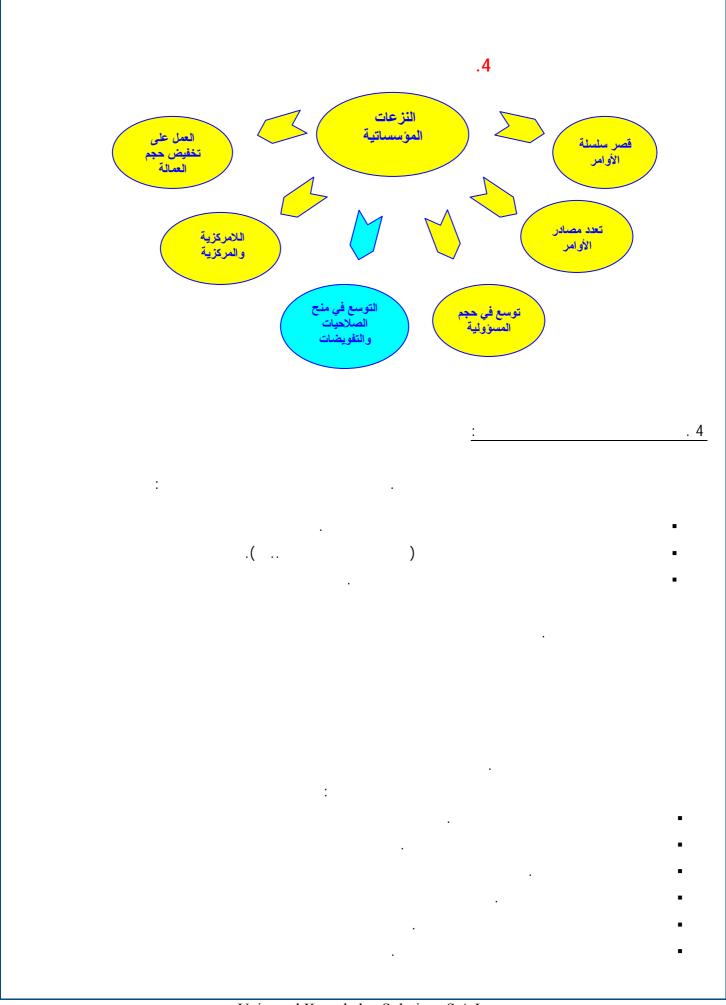


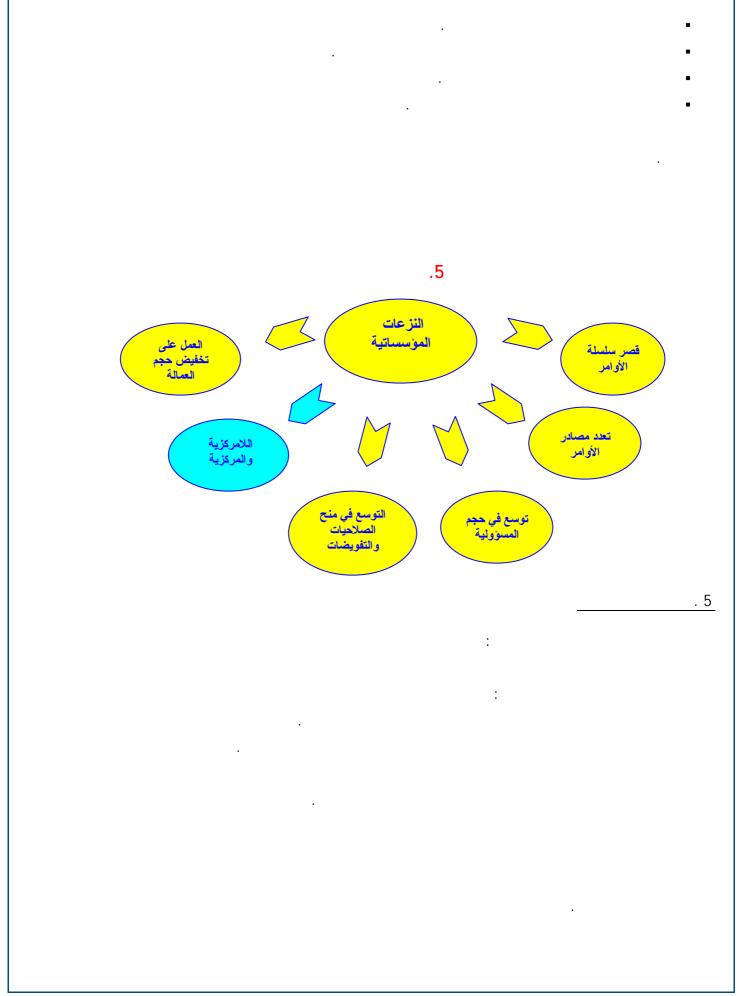
النزعات المؤسساتية النزعات المؤسساتية النزعات المؤسساتية النزعات المؤسساتية المستعبات المؤسساتية المستعبات المستعب

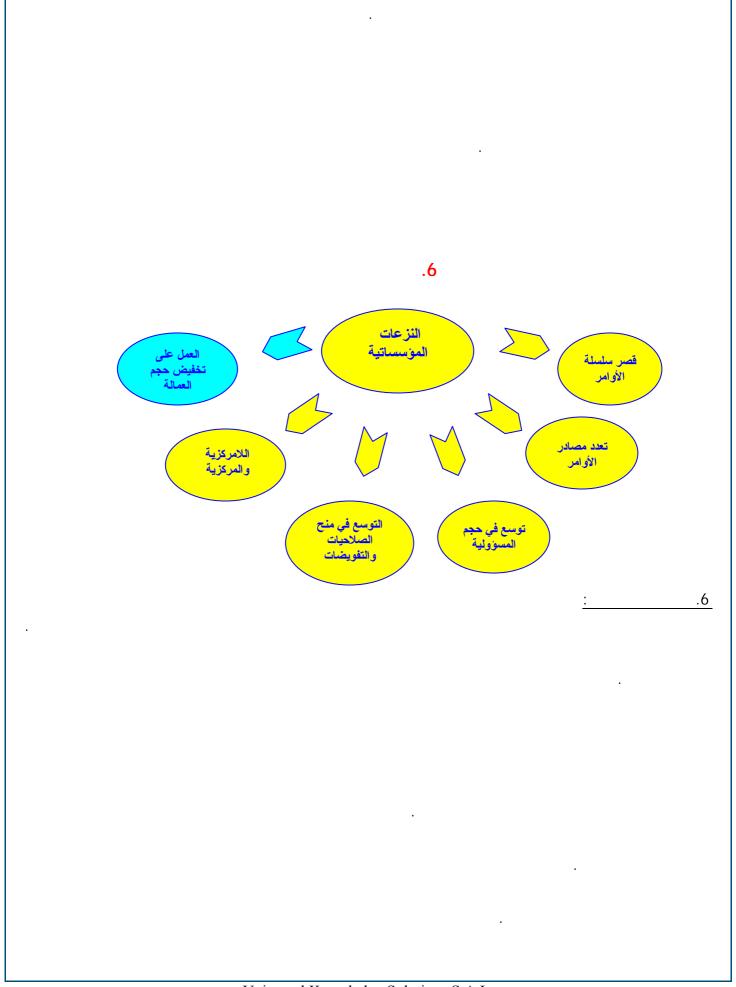
. 2

Universal Knowledge Solutions S.A.L.

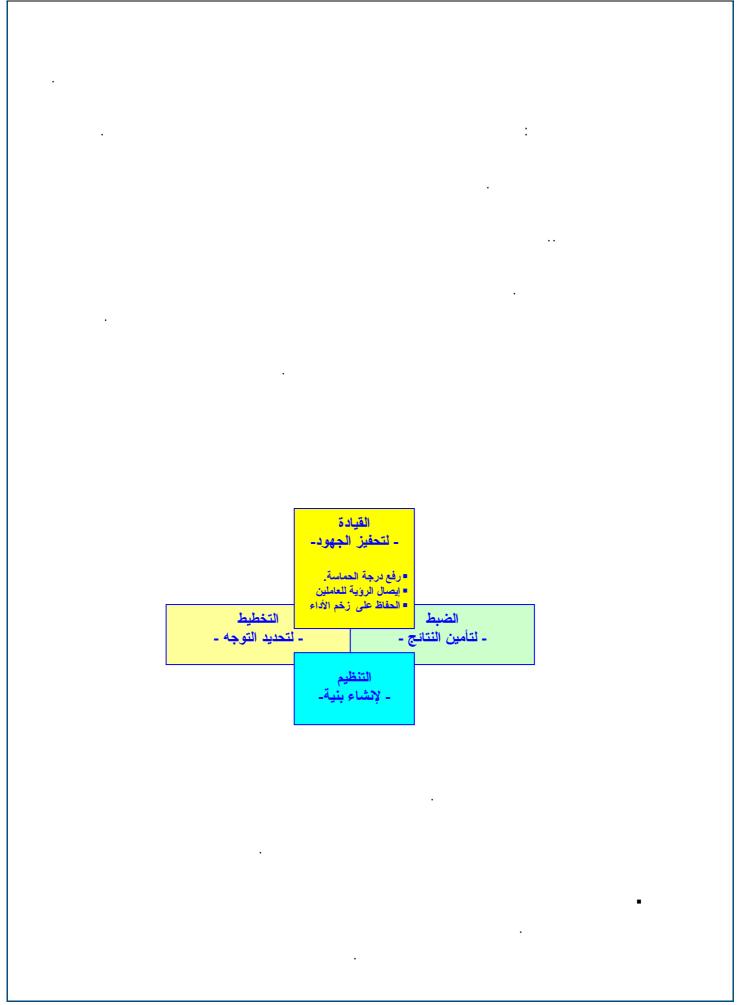


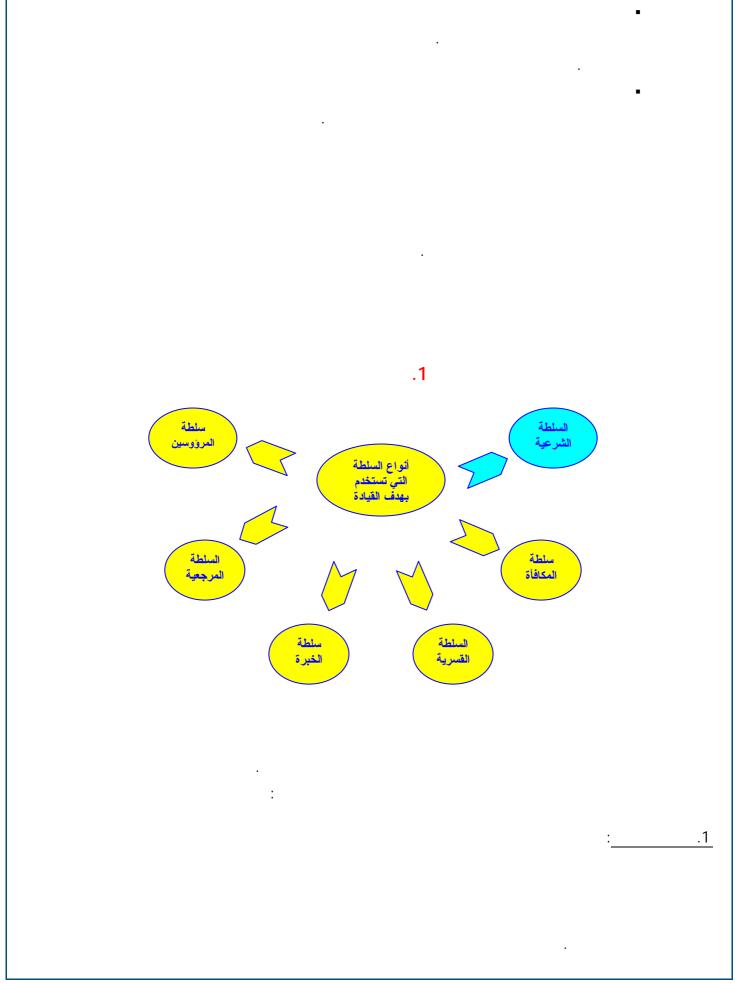


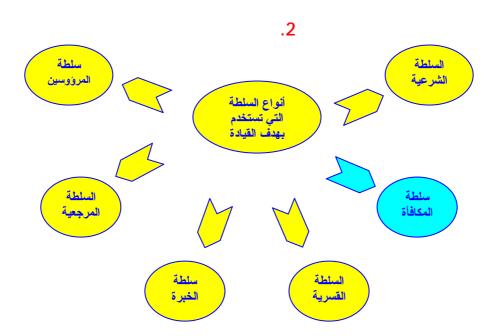


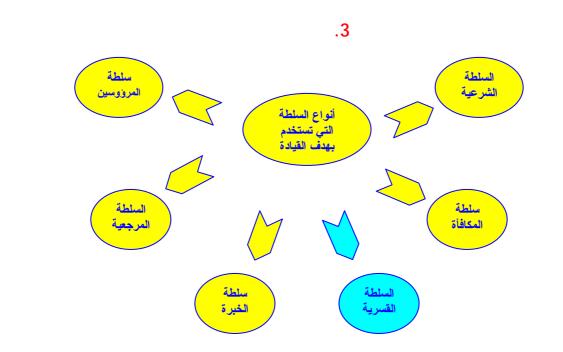


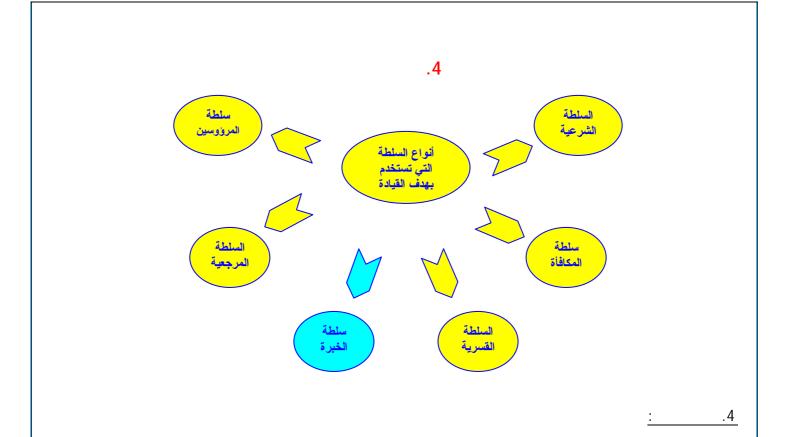
(1)	
	: :
·	
	: :
	•

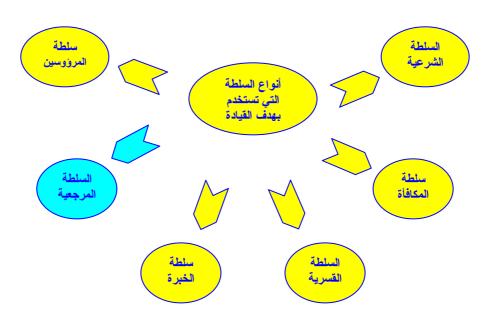


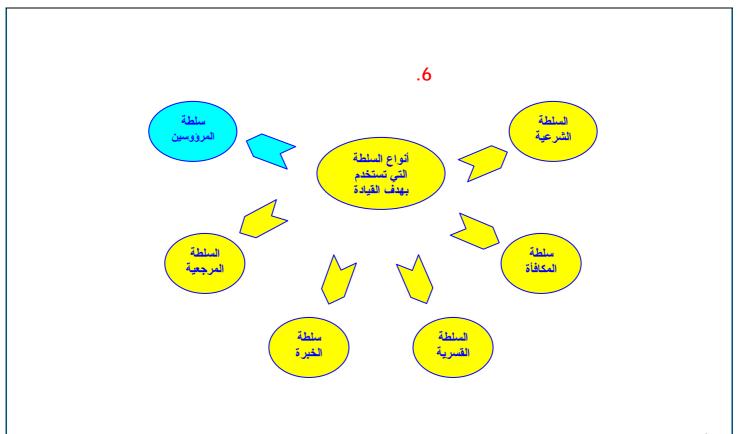




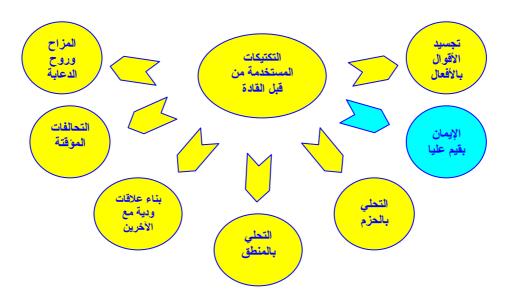




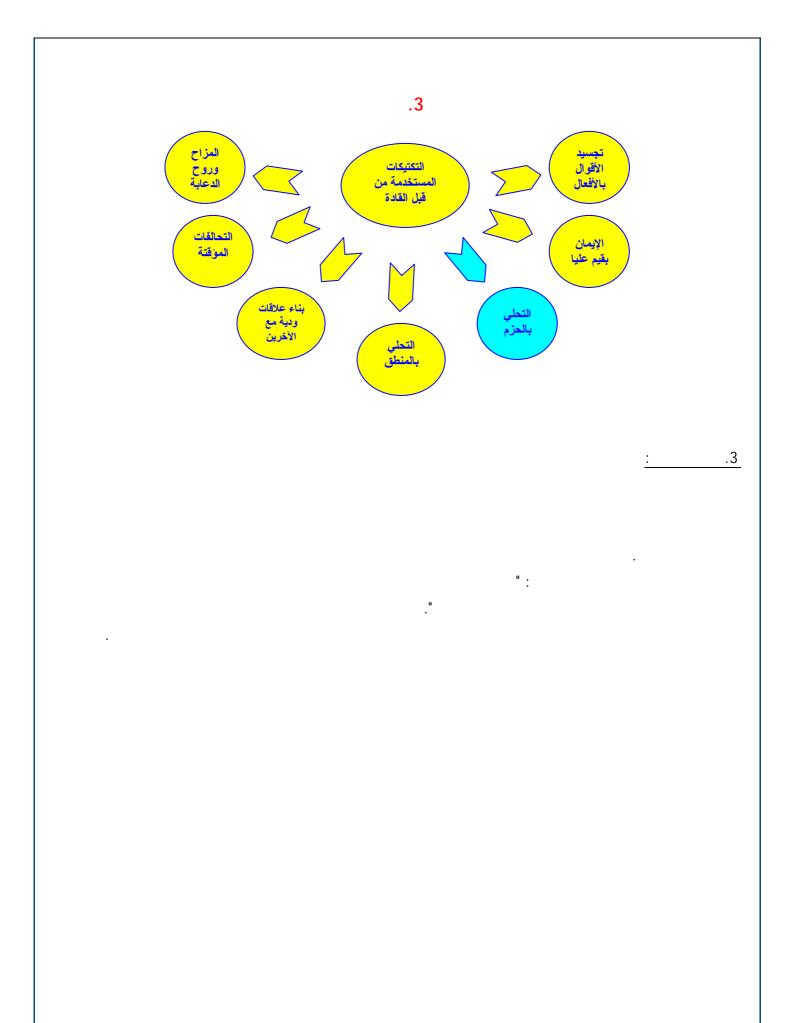


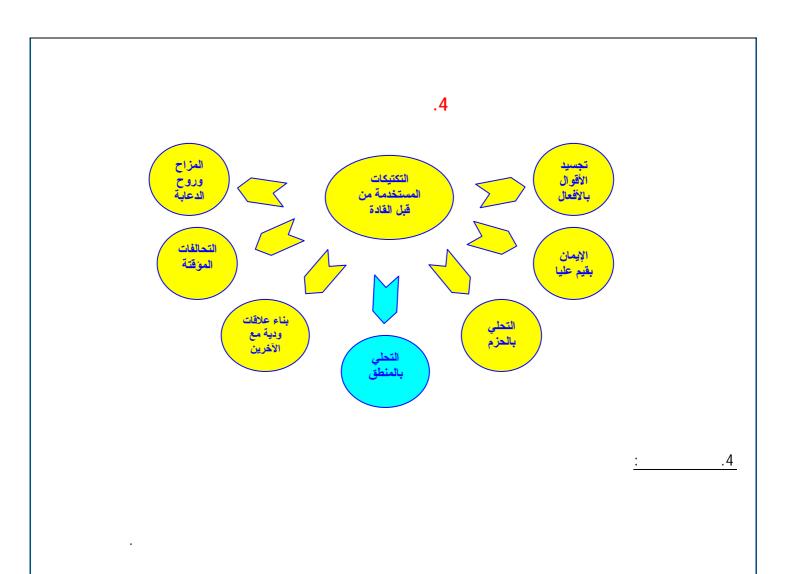


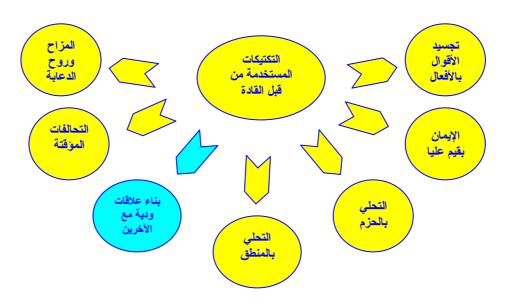
.1 تجسيد الأقوال بالأفعال التكتيكات المستخدمة من وروح الدعابة قبل القادة التحالفات المؤقتة الإيمان بناء علاقات ودية مع الآخرين .1

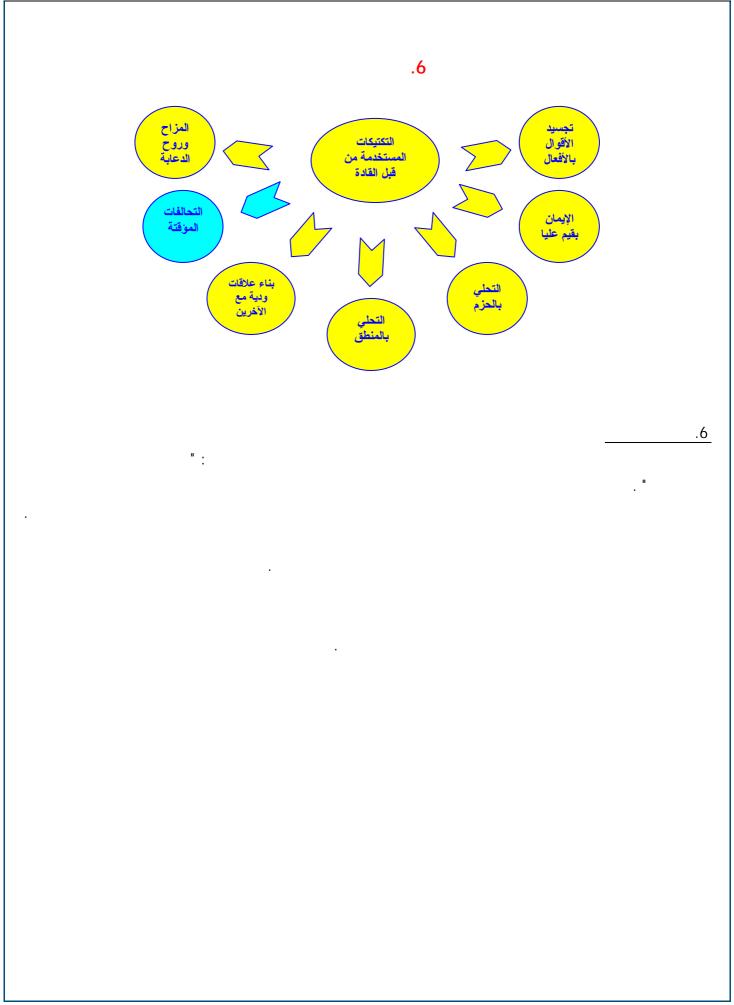


<u>.2</u>

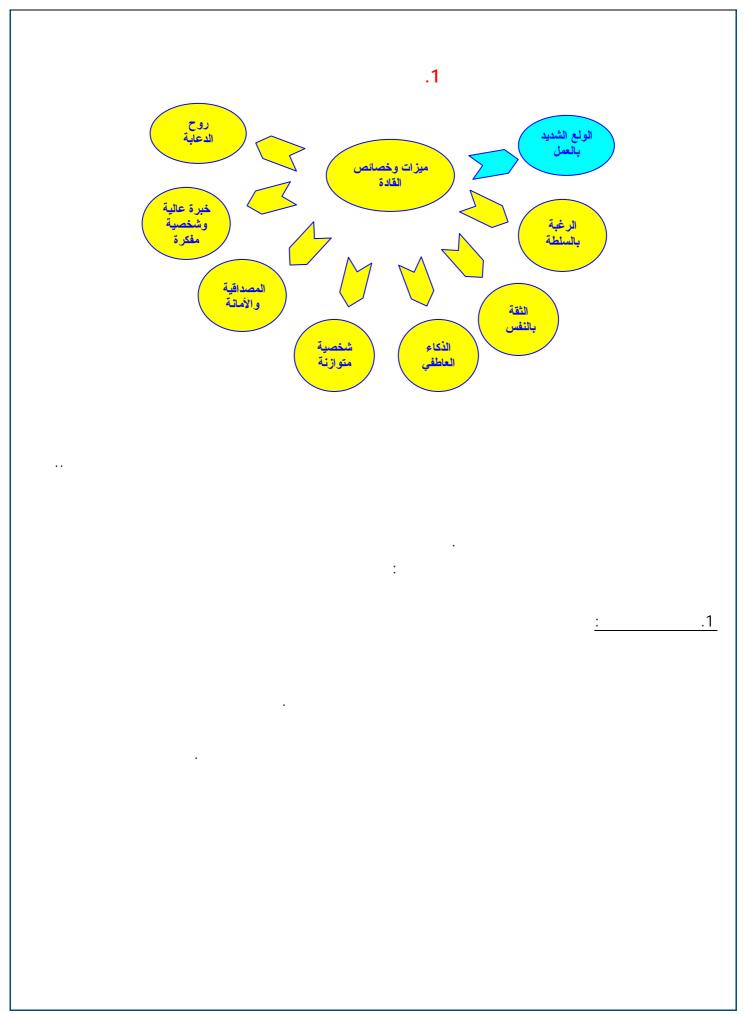


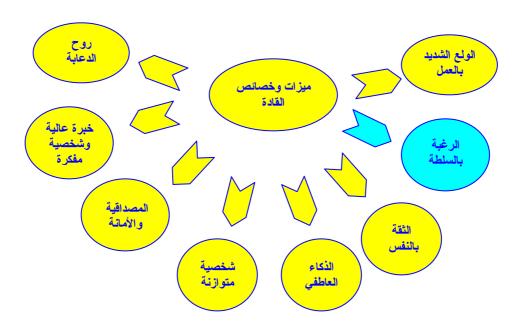


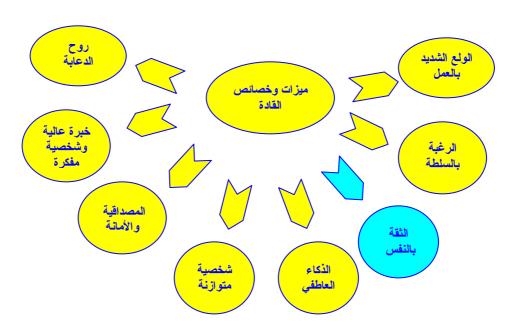




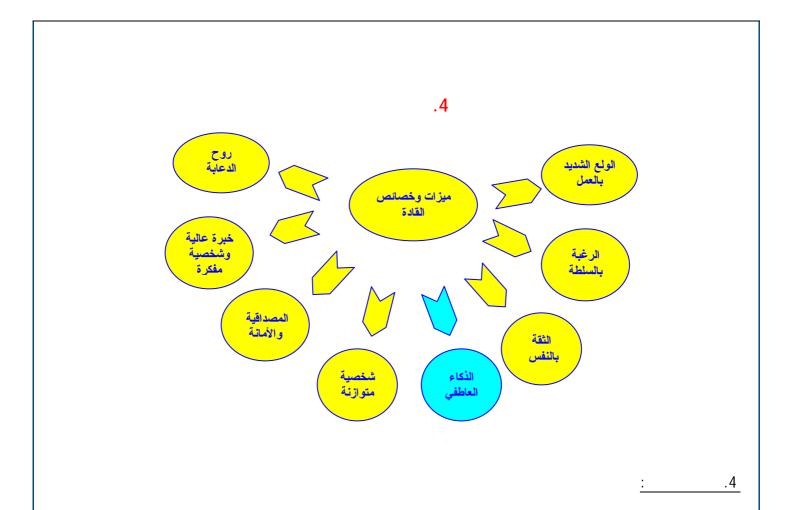
.7 التكتيكات الأُقوال بالأفعال المؤقتة بناء علاقات ودية مع الآخرين .7

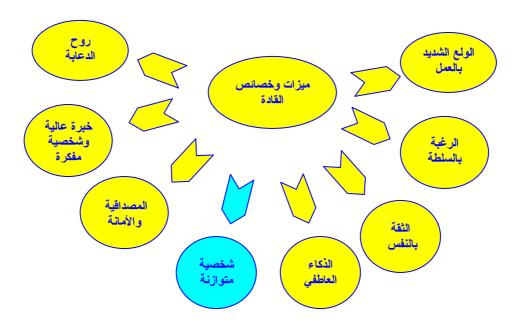


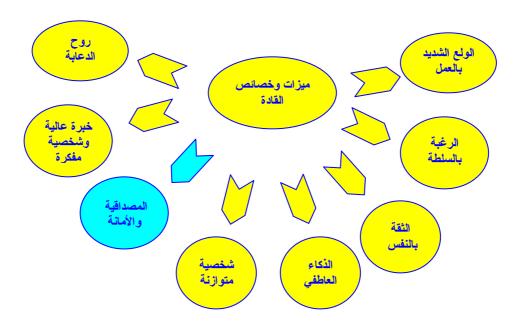




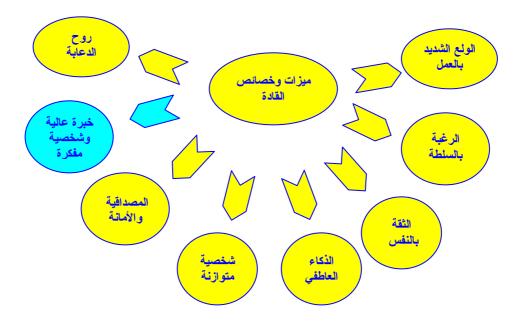
: .3

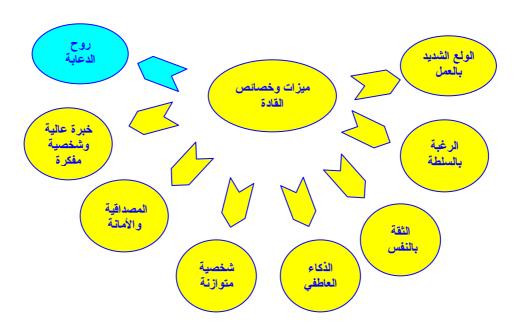


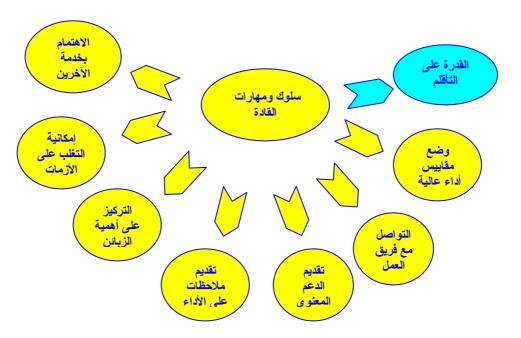


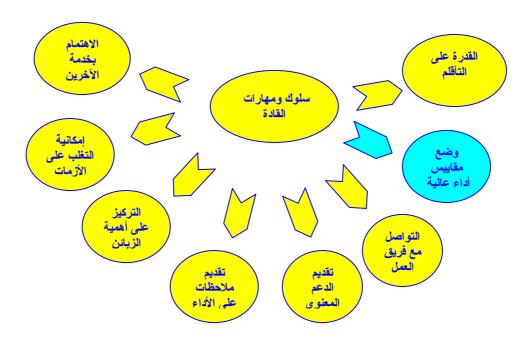


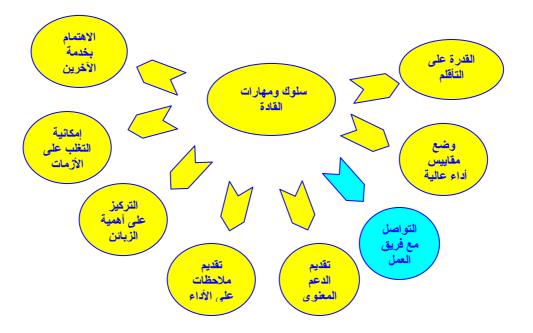




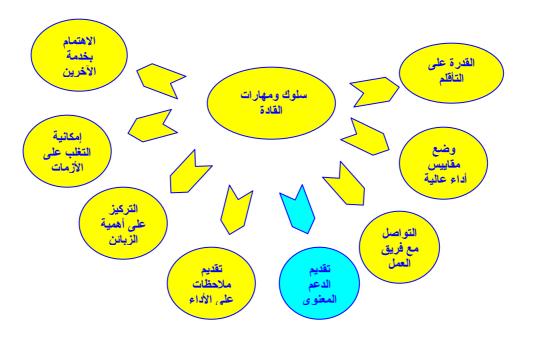




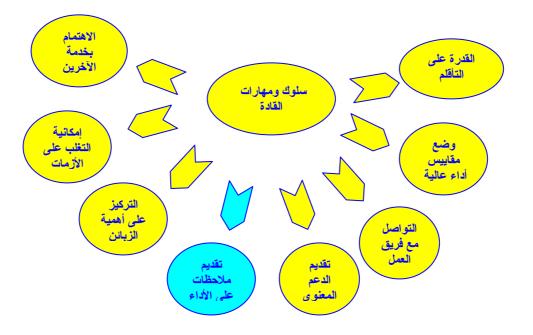


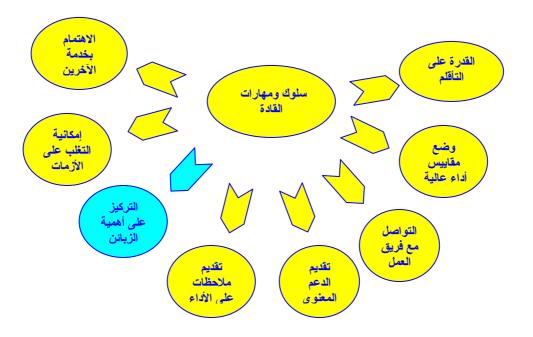


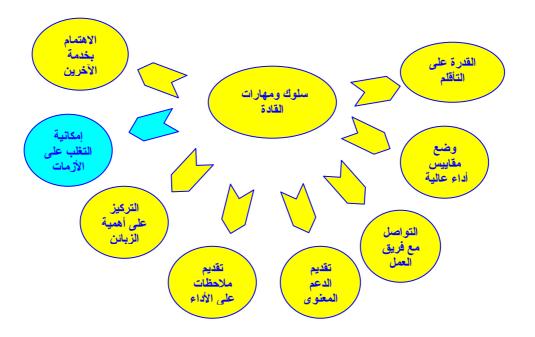




Universal Knowledge Solutions S.A.L. - 198 -

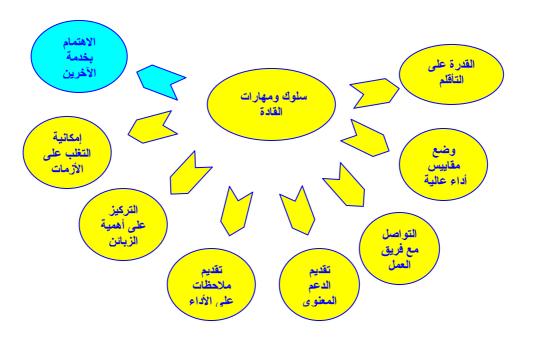




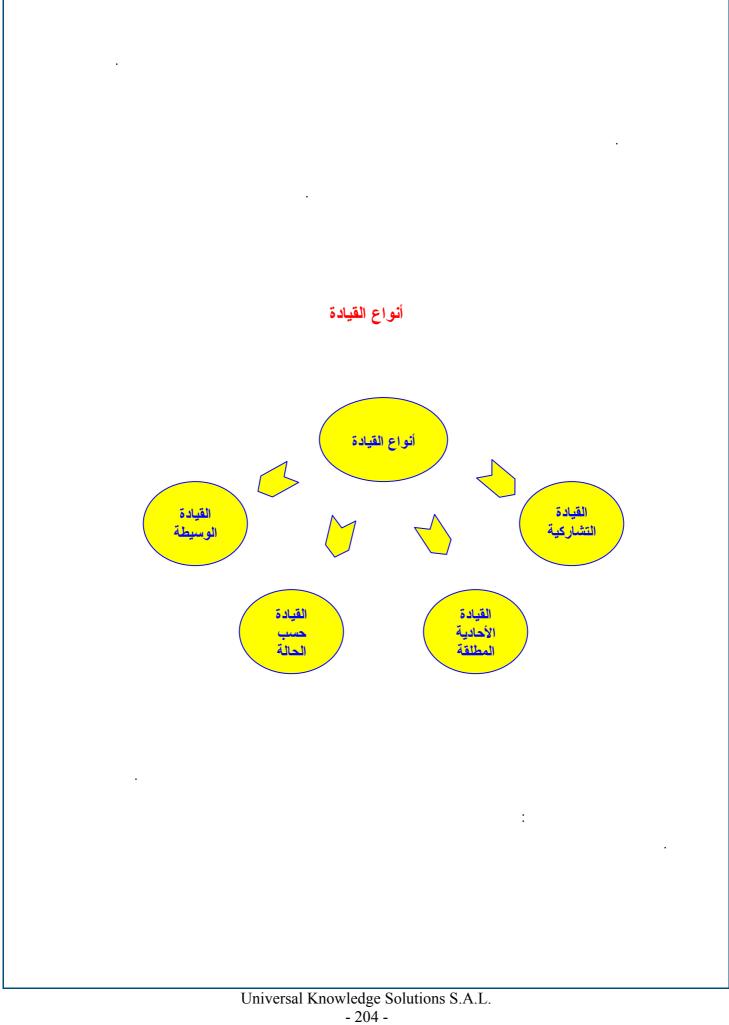


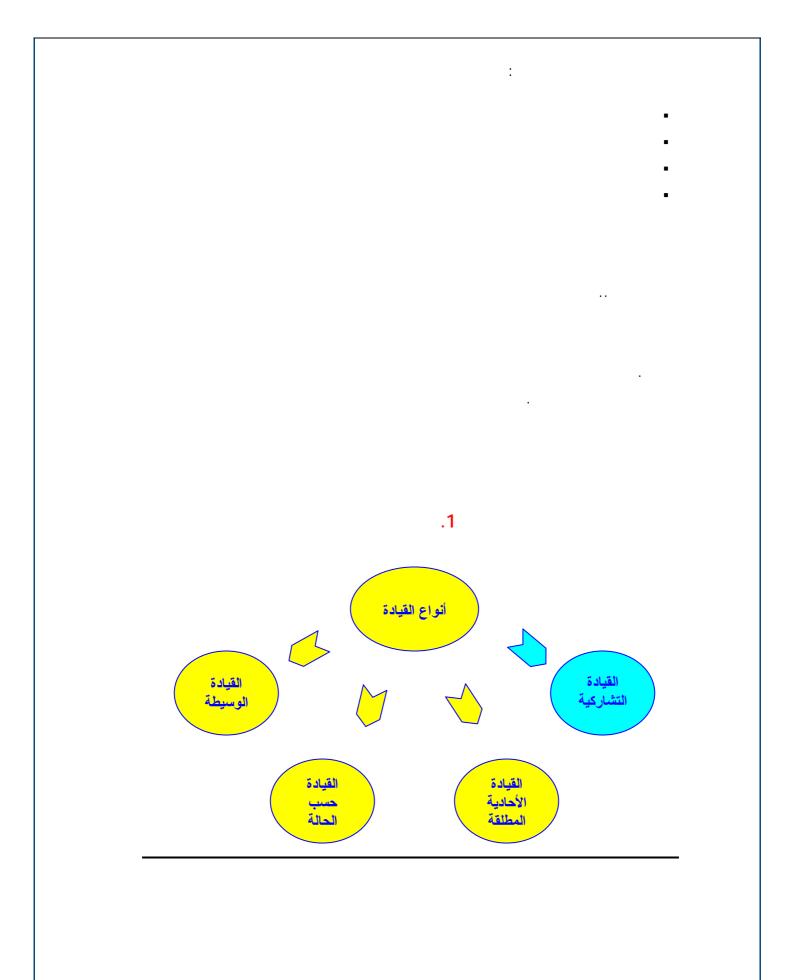
.7

Universal Knowledge Solutions S.A.L.

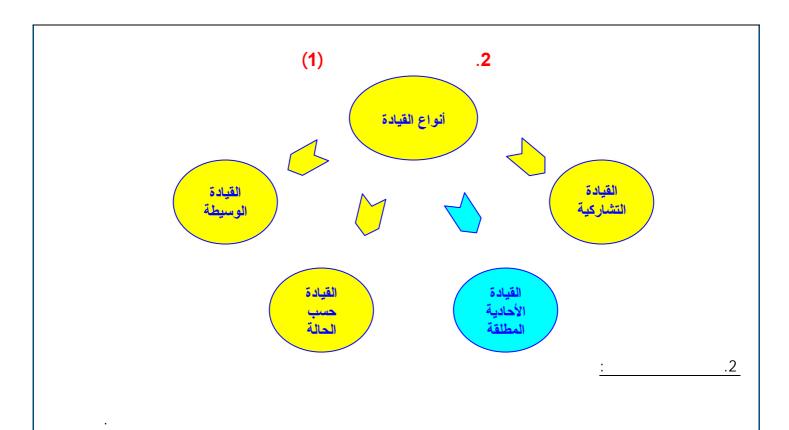


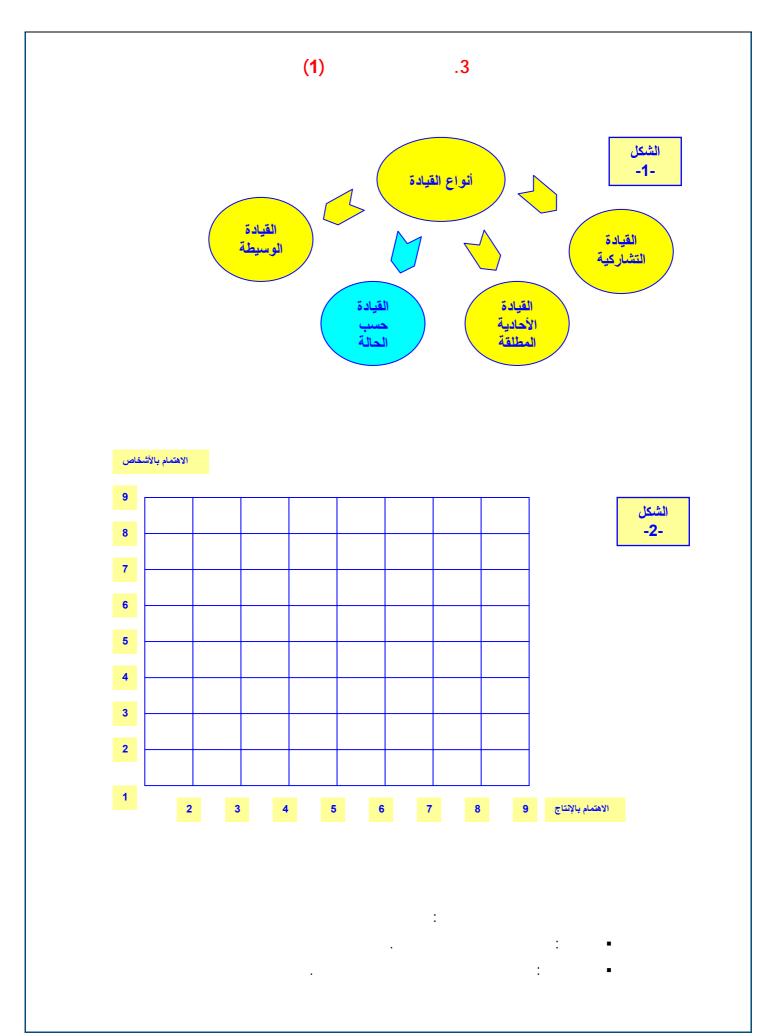
(2) : :



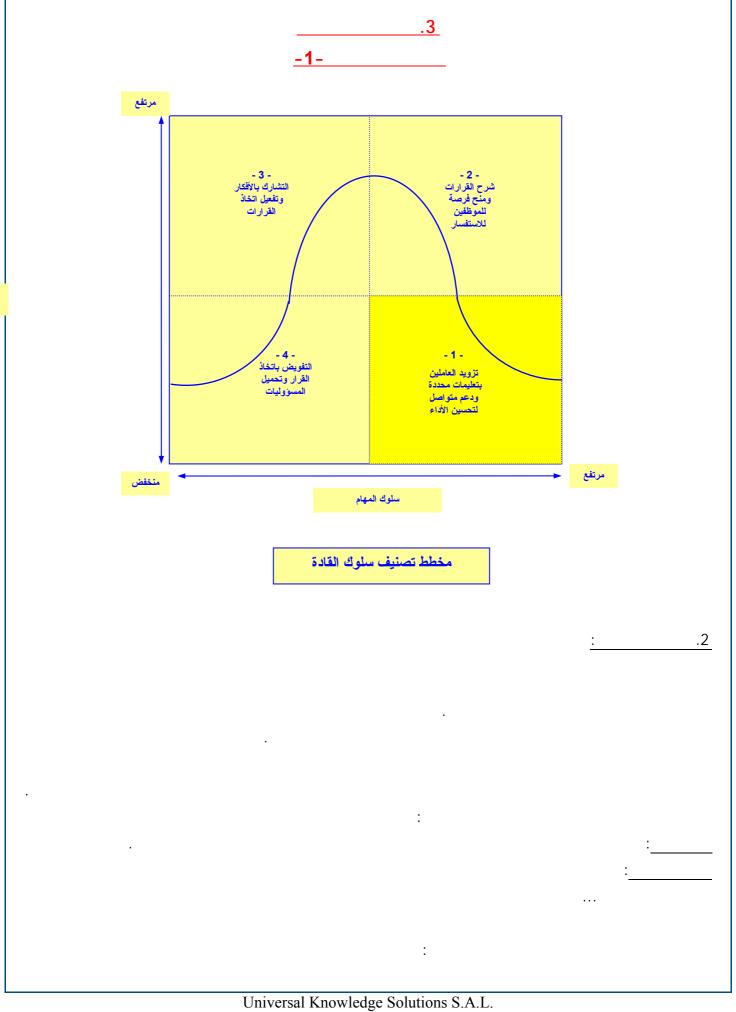


				·
				•
		_		
		·		
•				
				•
•				
		•		
				•
				·
	•			
				•
				· <u></u> _
			·	
			·	
			·	
				_
			·	;
			·	:•
				·
				·
				·
				·
				·
				·
				·
				·





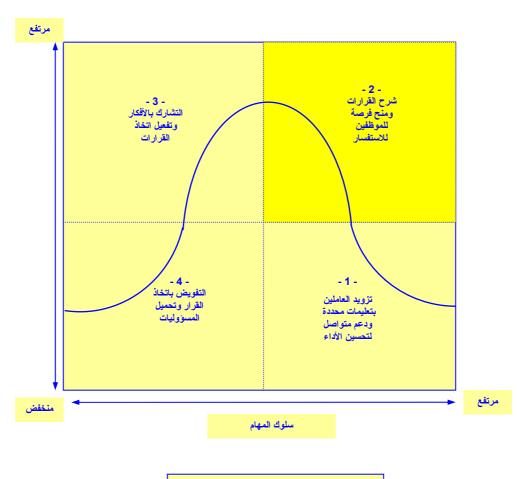
() (-2-)	
	9 1 .(9.9)
_	



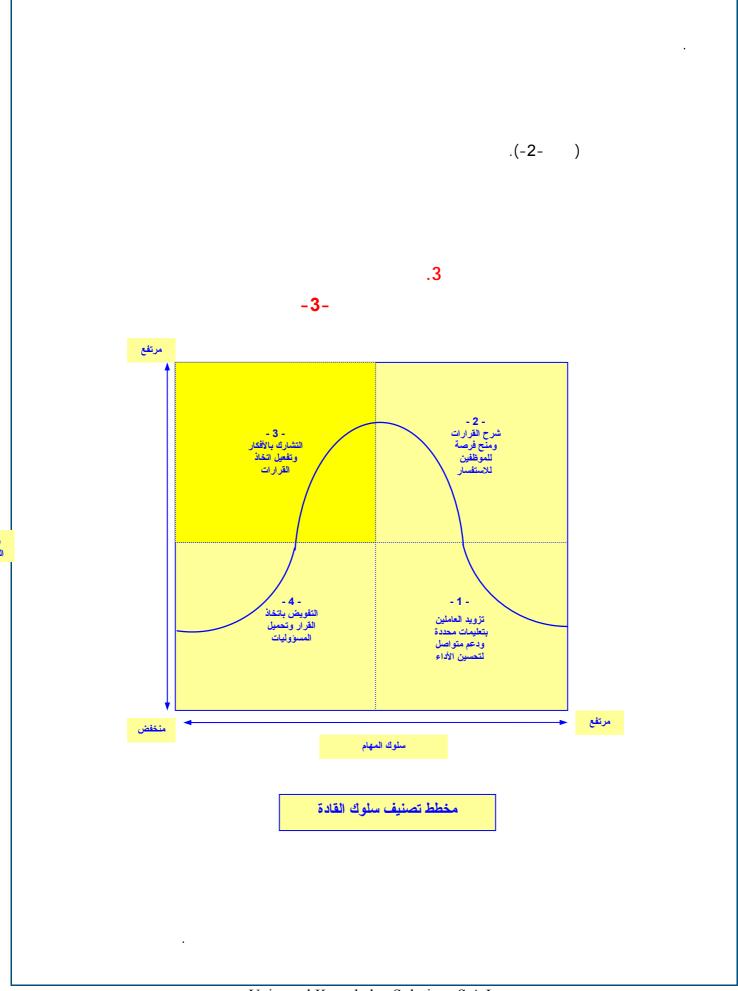
.(-1-)

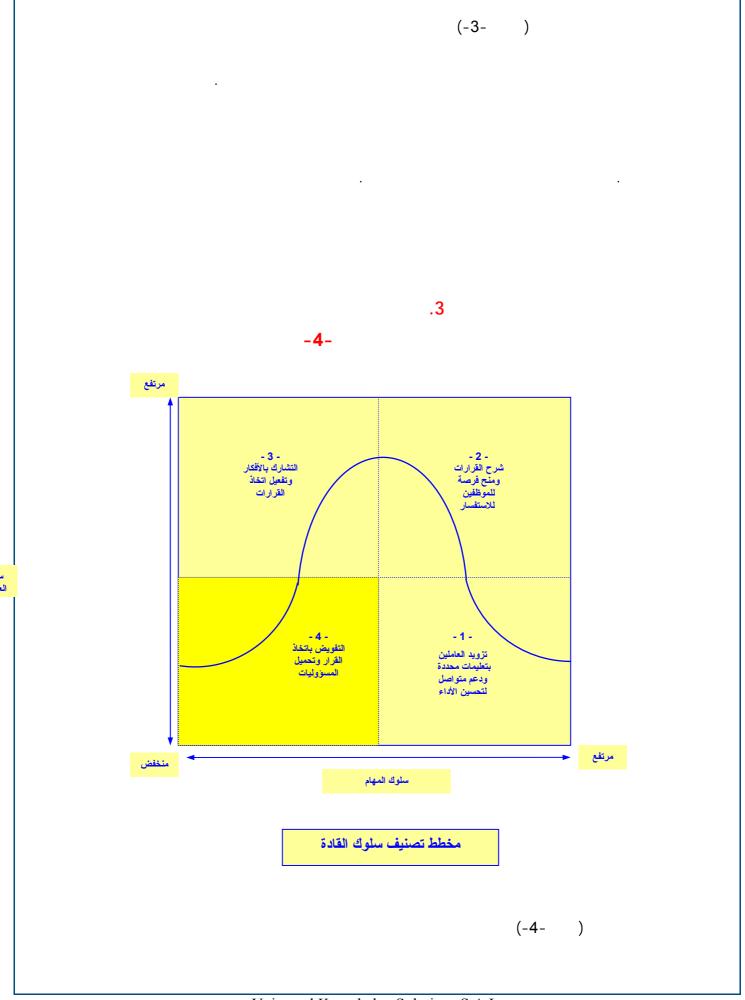
.3

-2-

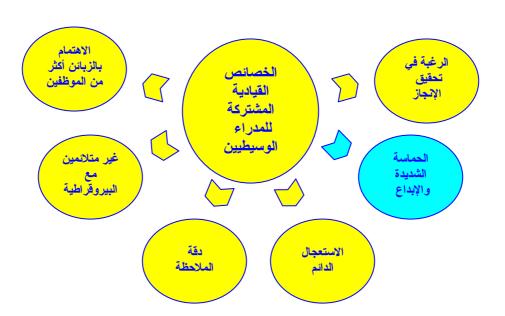


مخطط تصنيف سلوك القادة

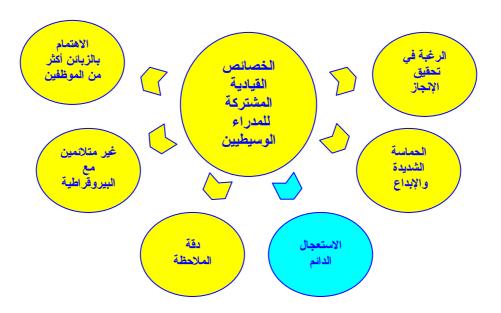




.4 أنواع القيادة القيادة الوسيطة القيادة .4

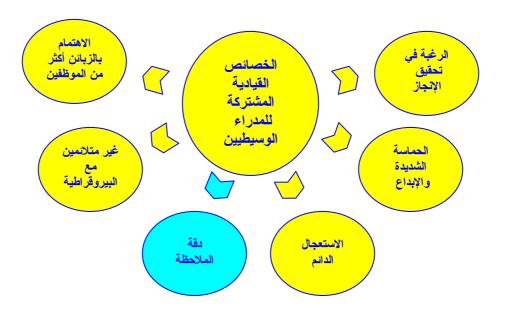


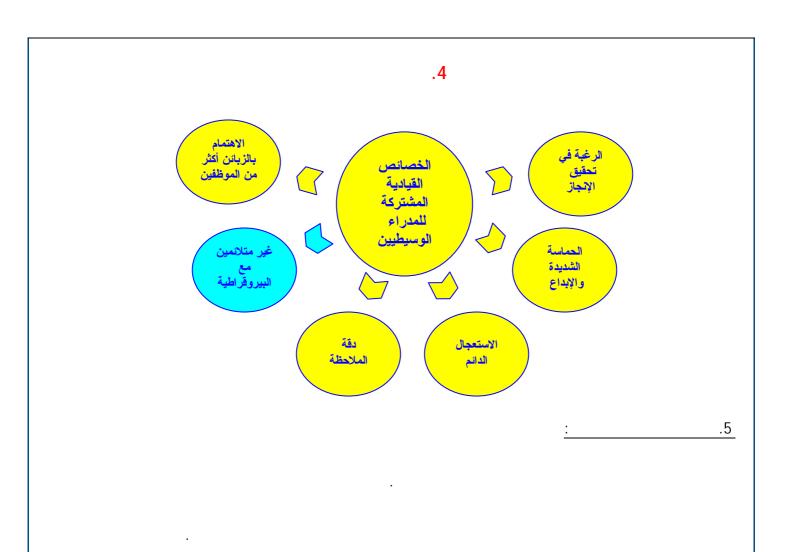
.4



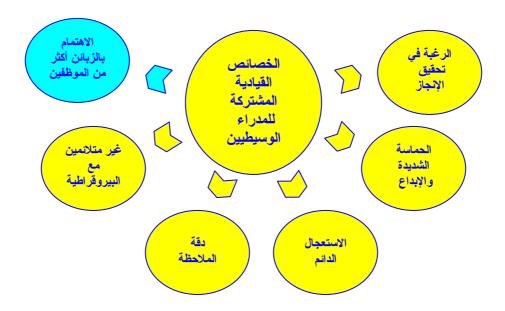
.3

.4

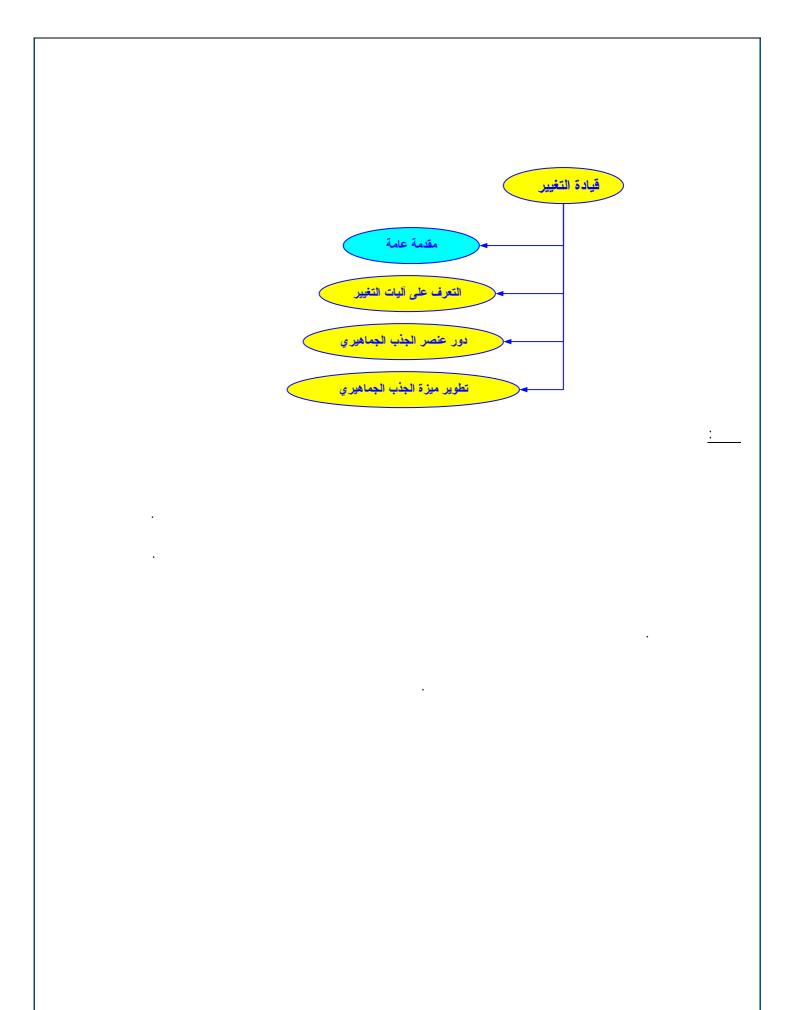


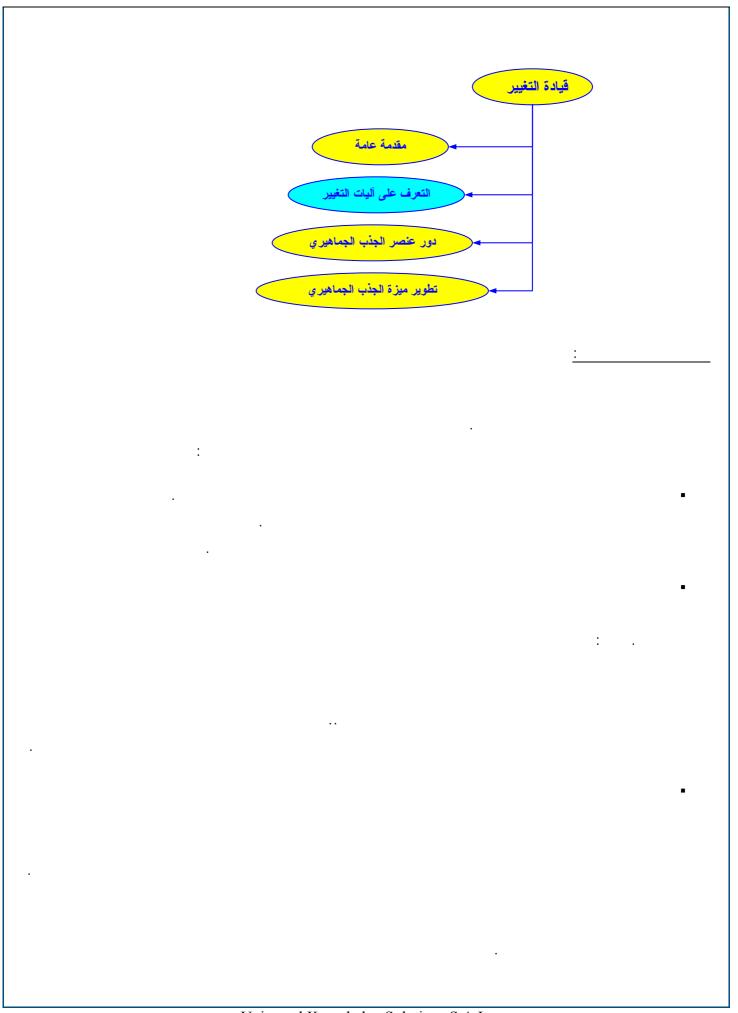


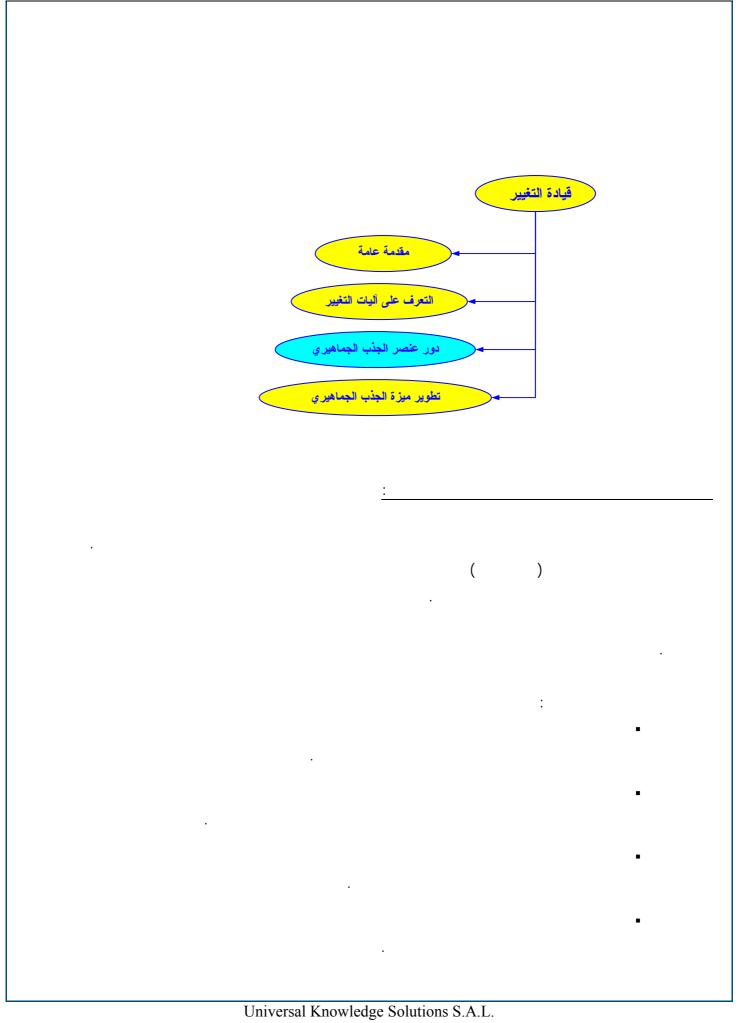
.4

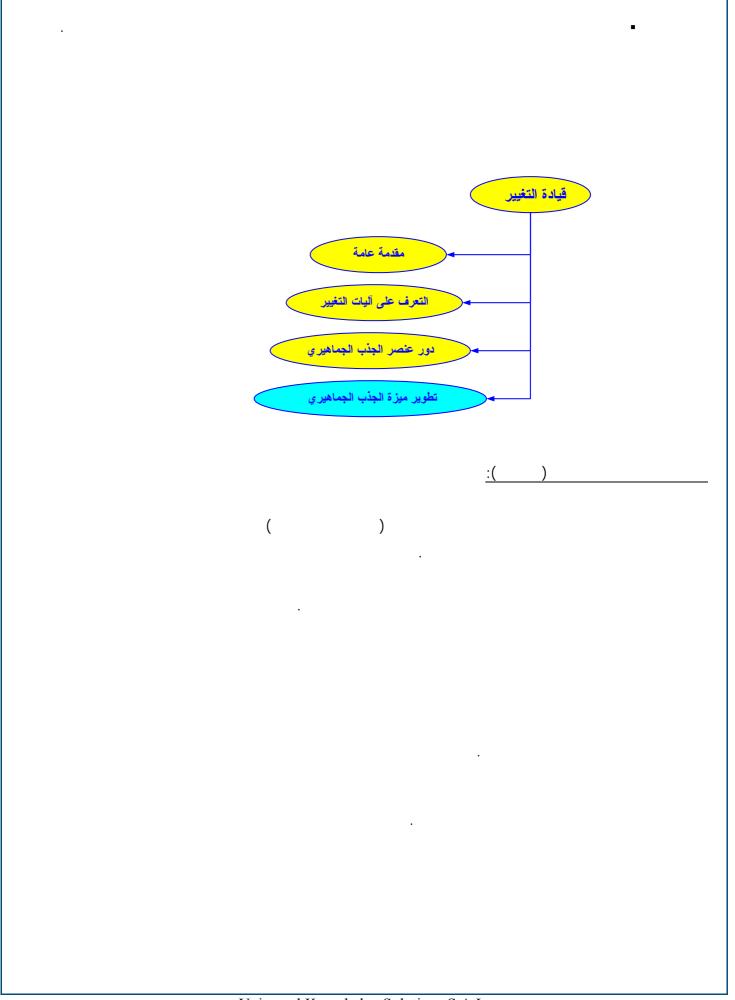


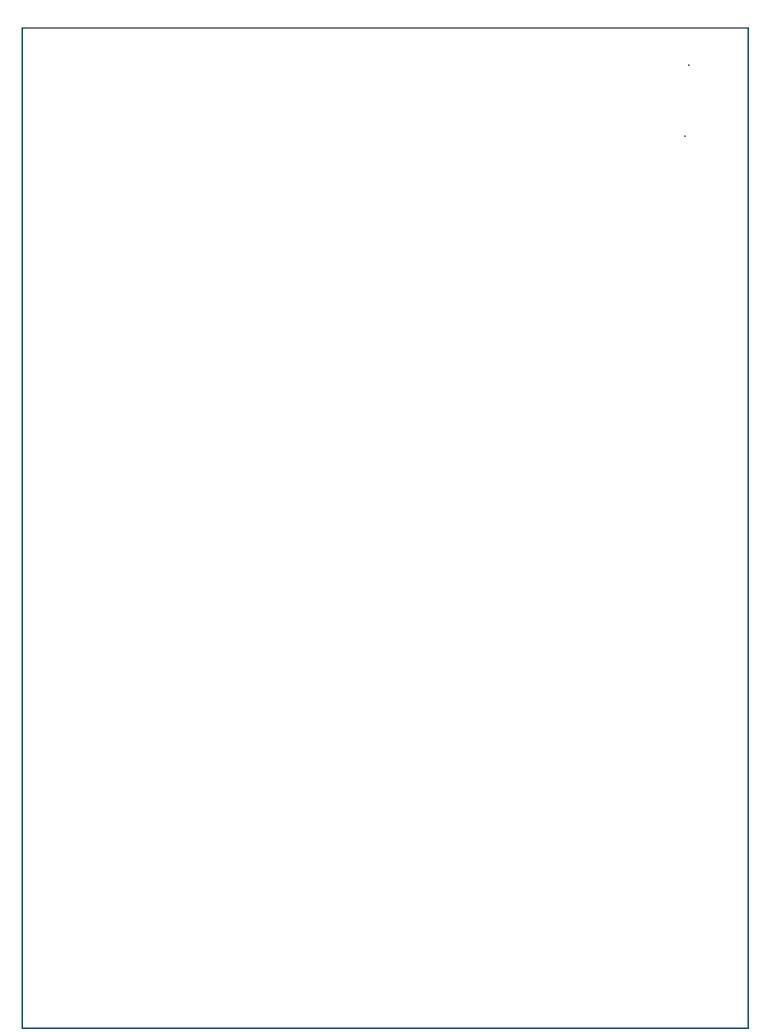
.6



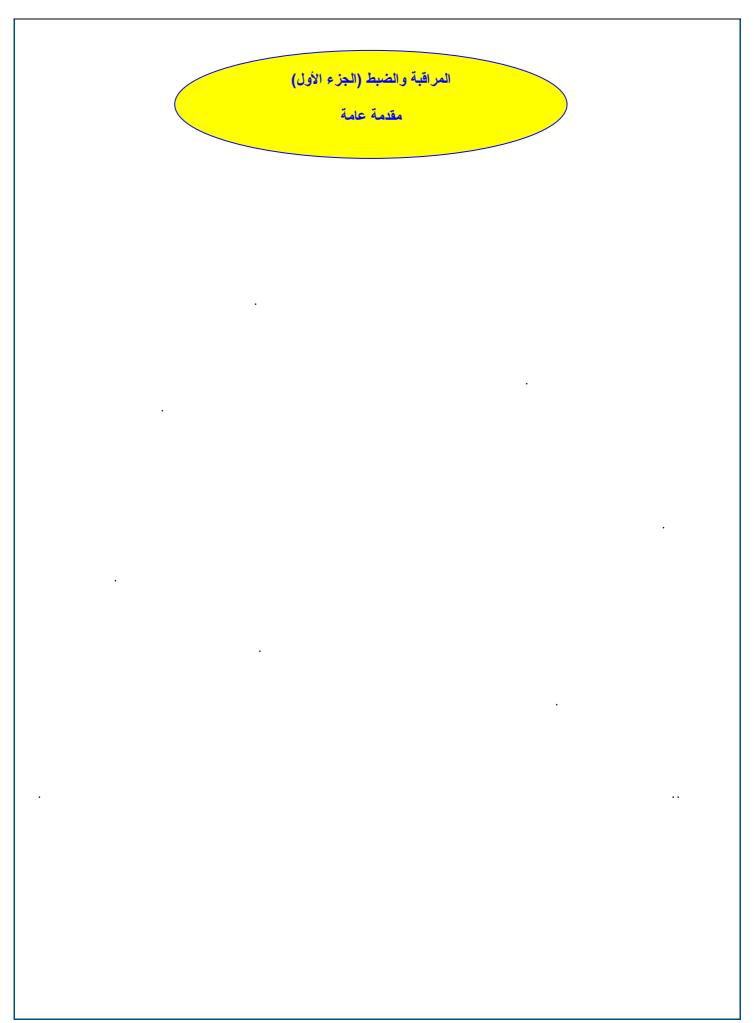


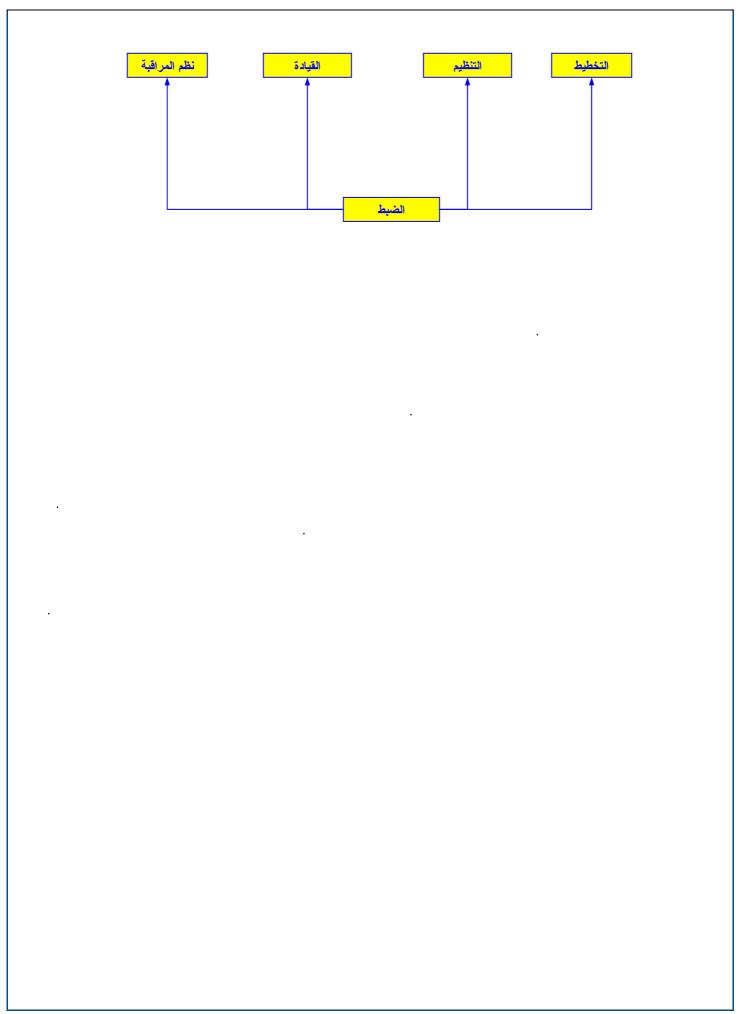


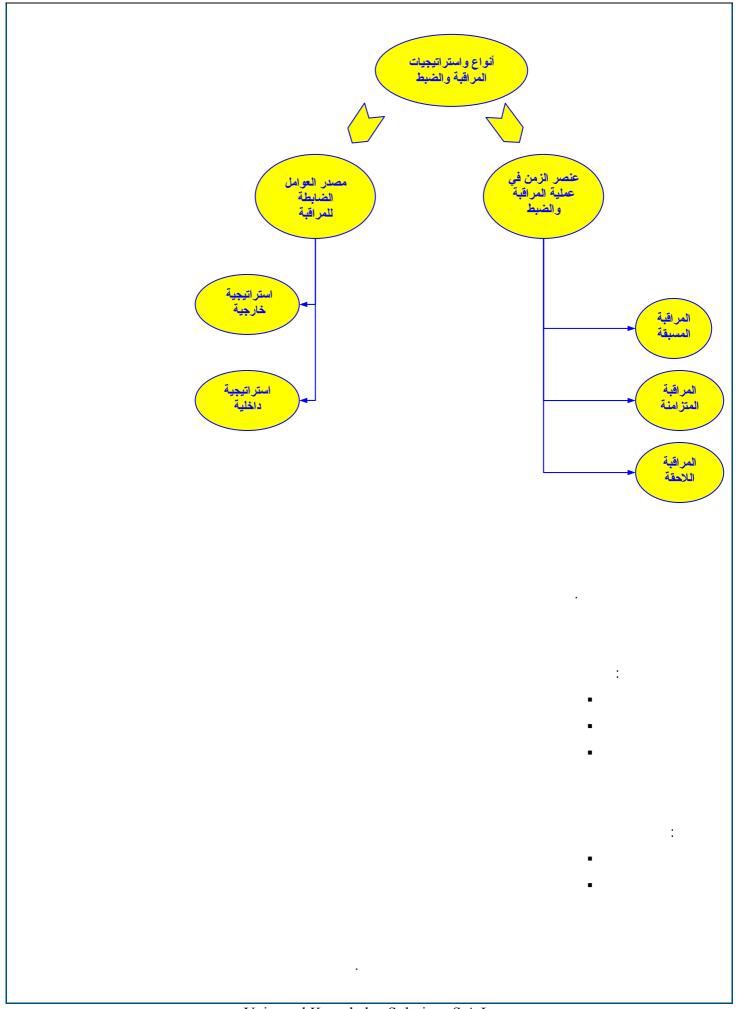


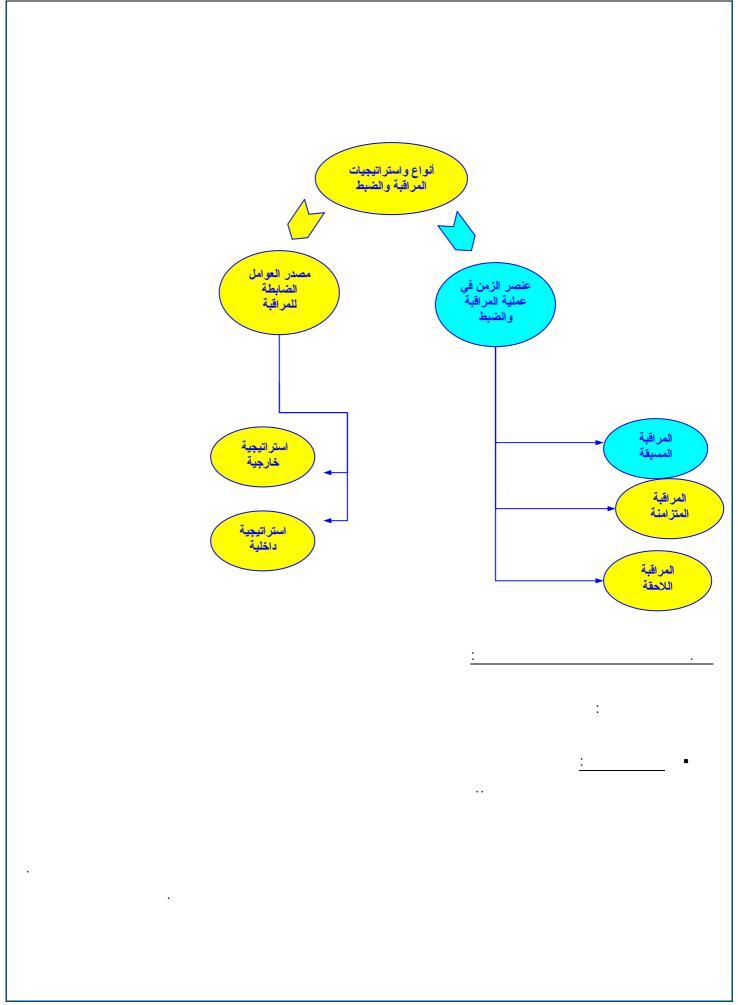


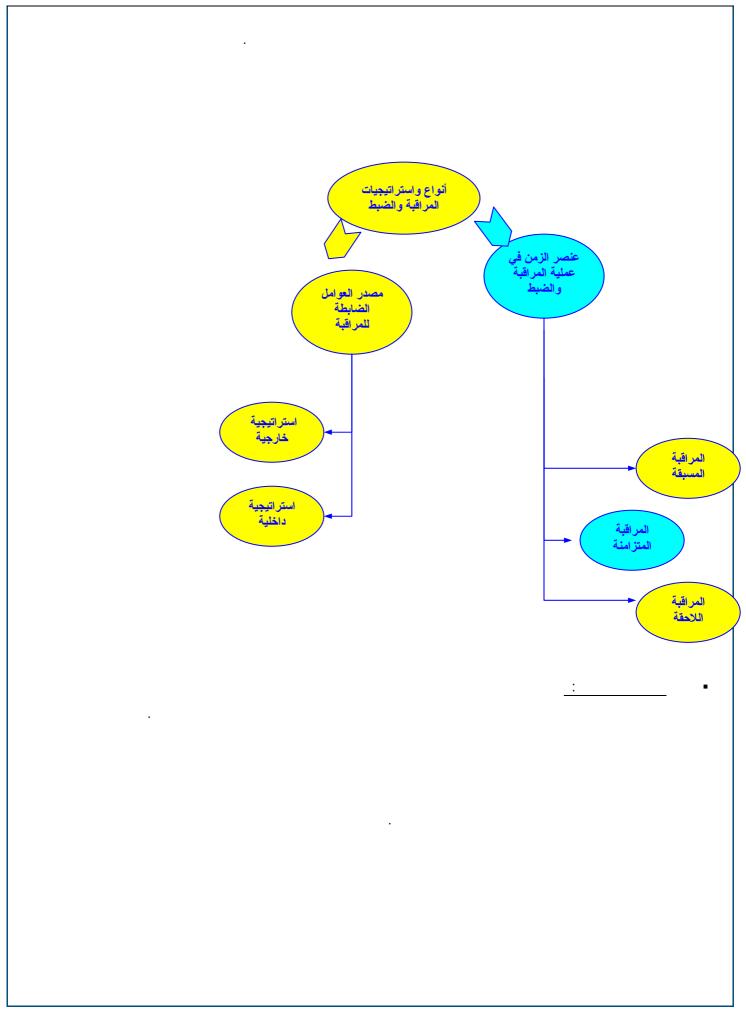
		-
		-
	(
	(_
)	(1)
)	
		_
:		_
:		:
	:	

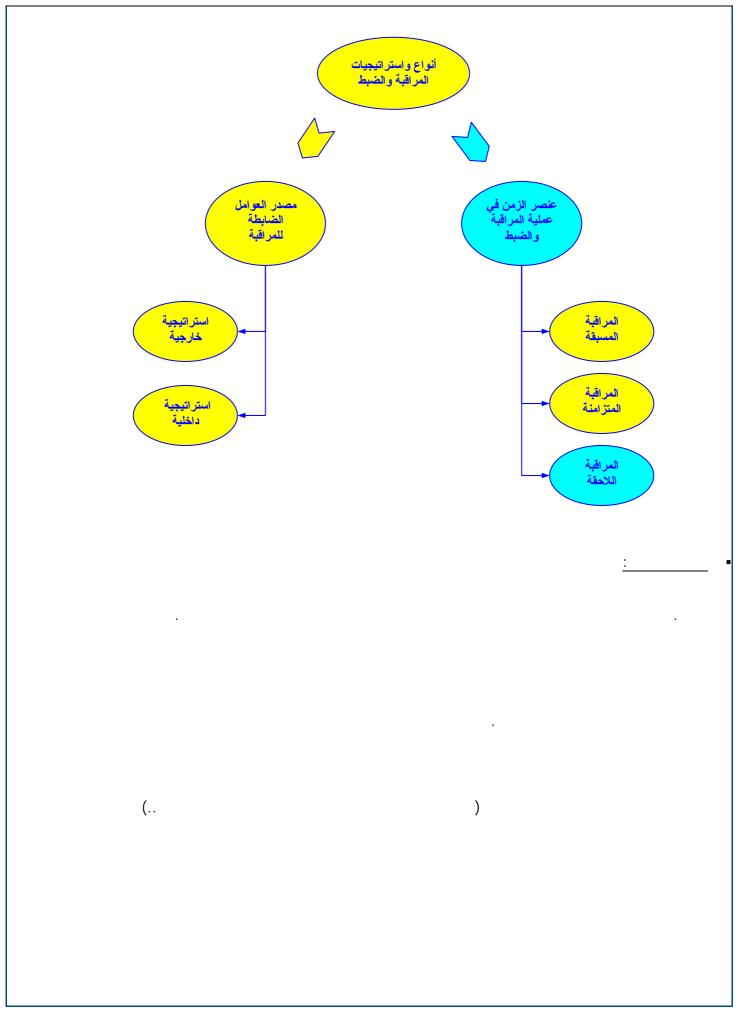


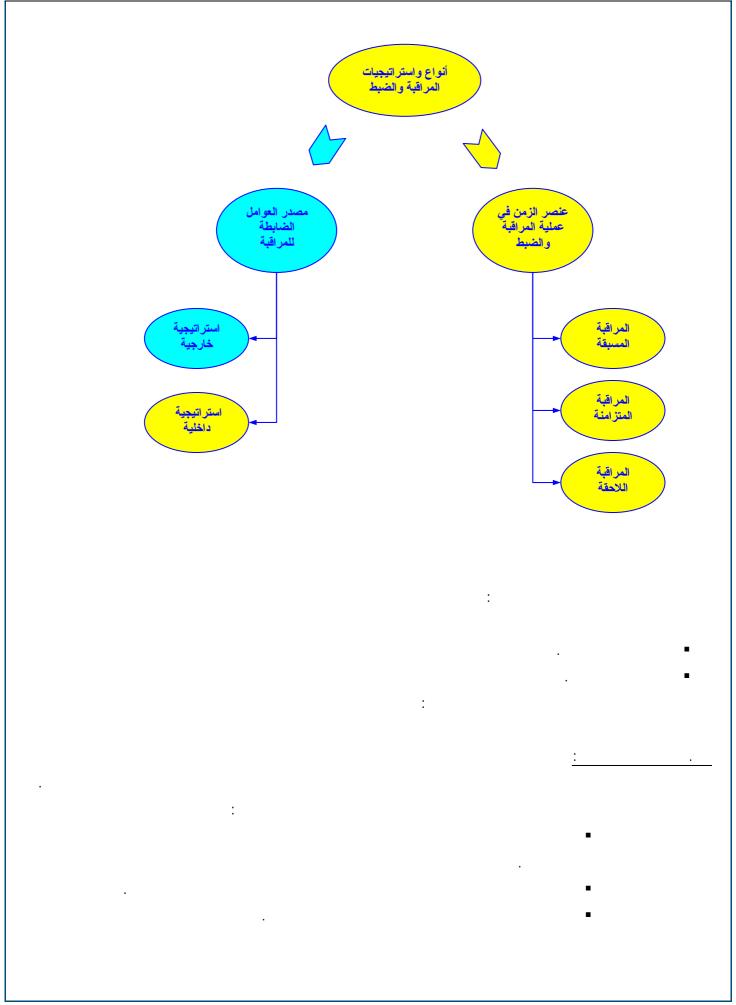


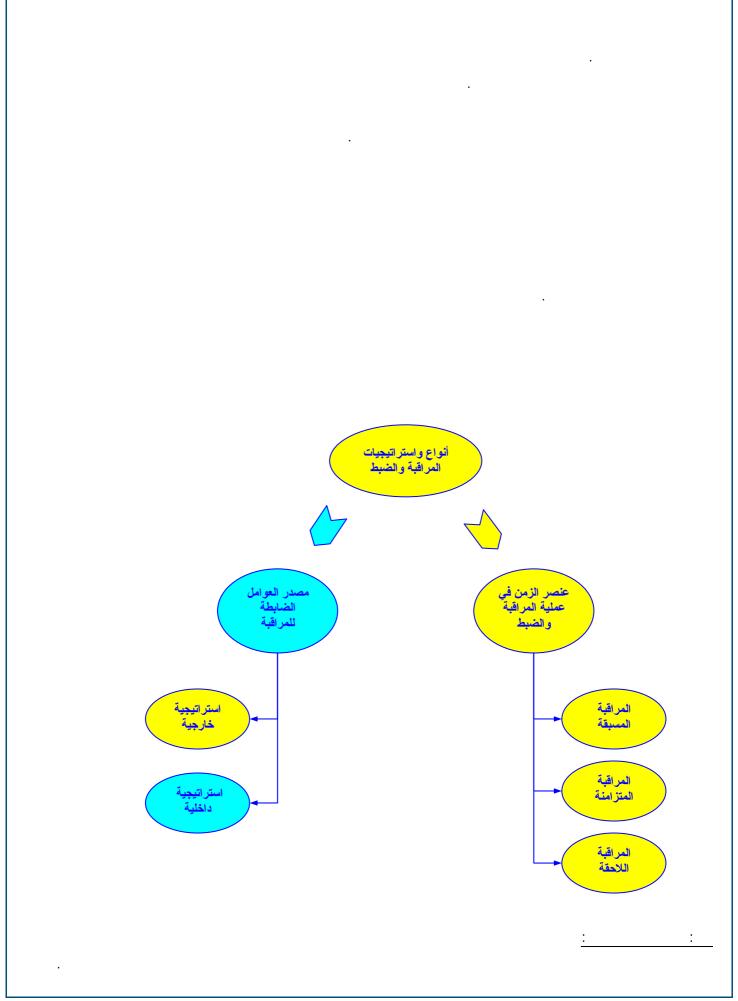


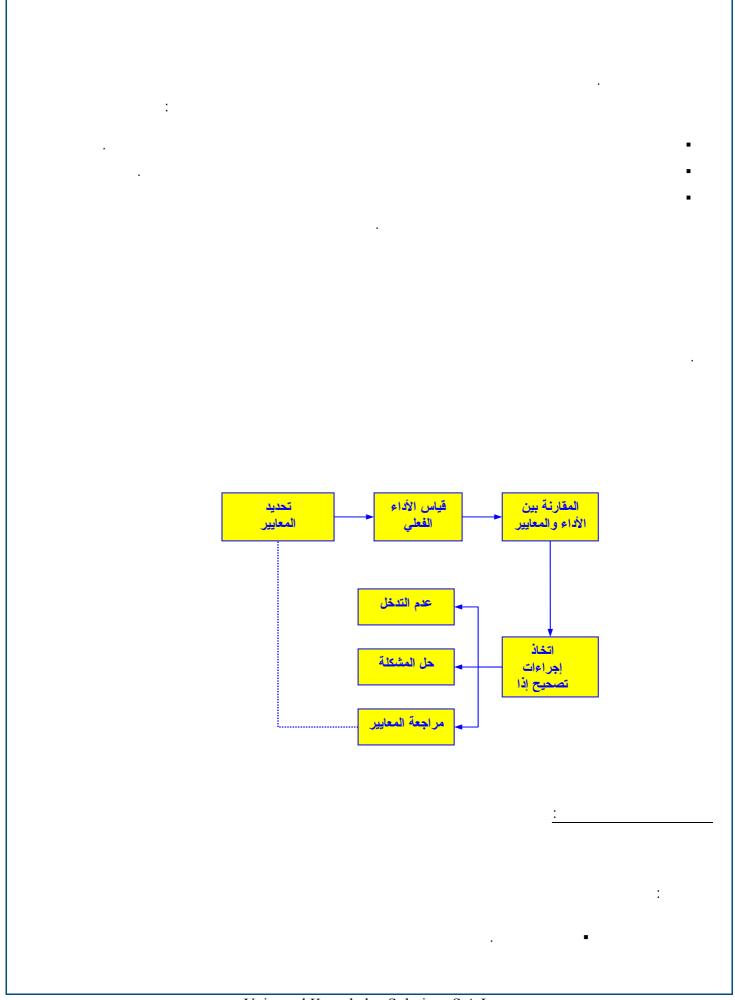


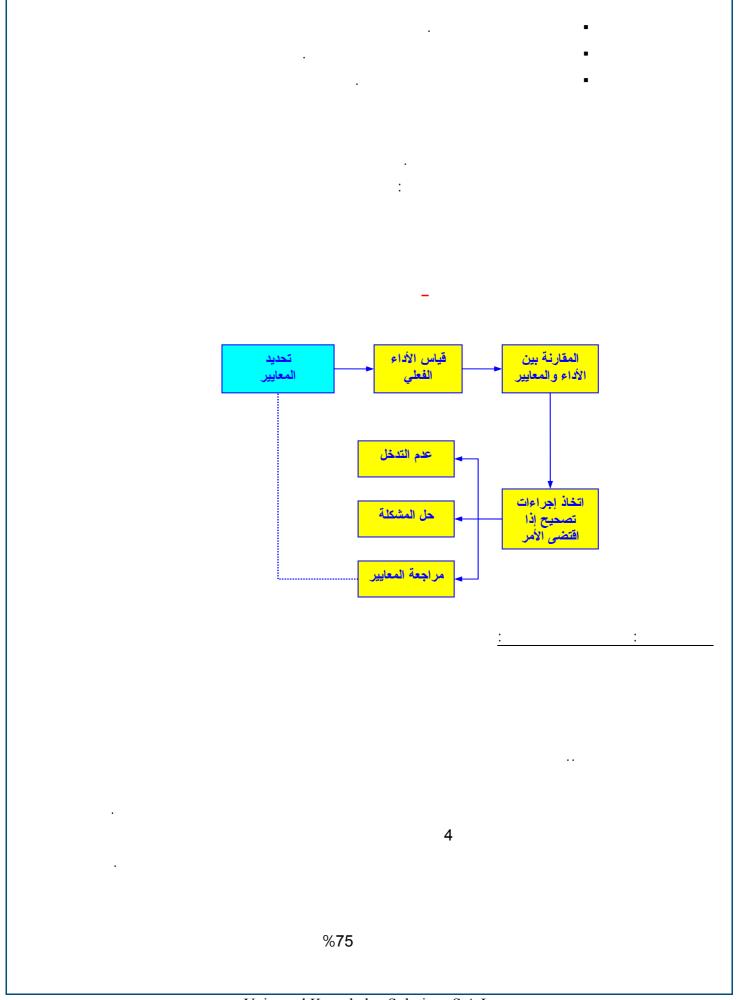


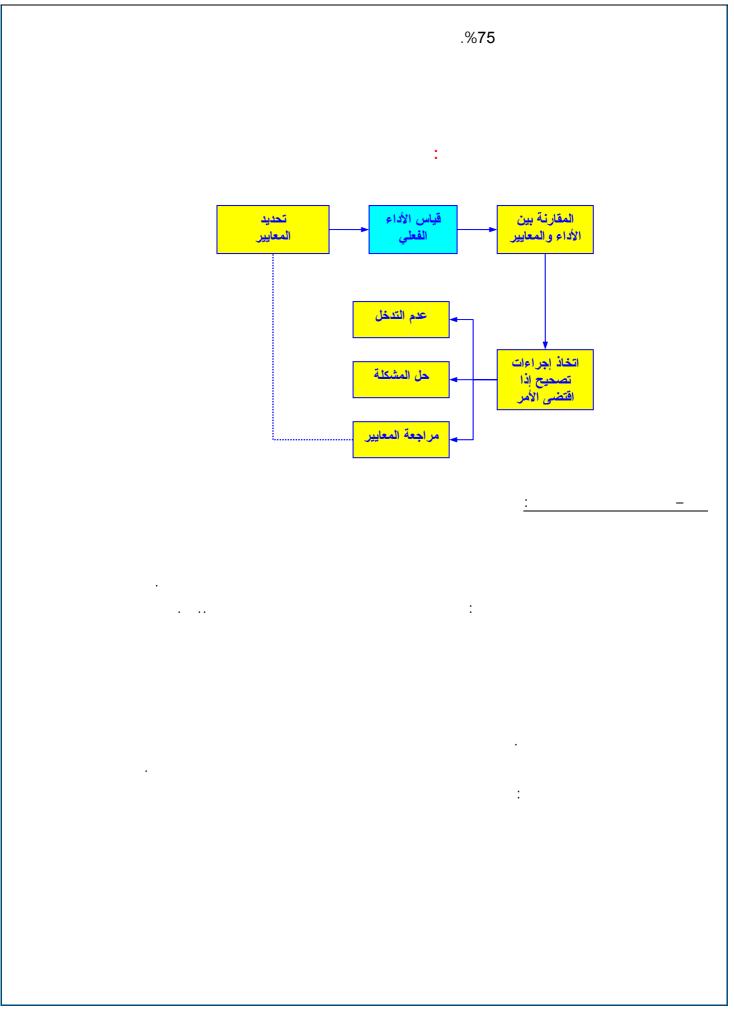


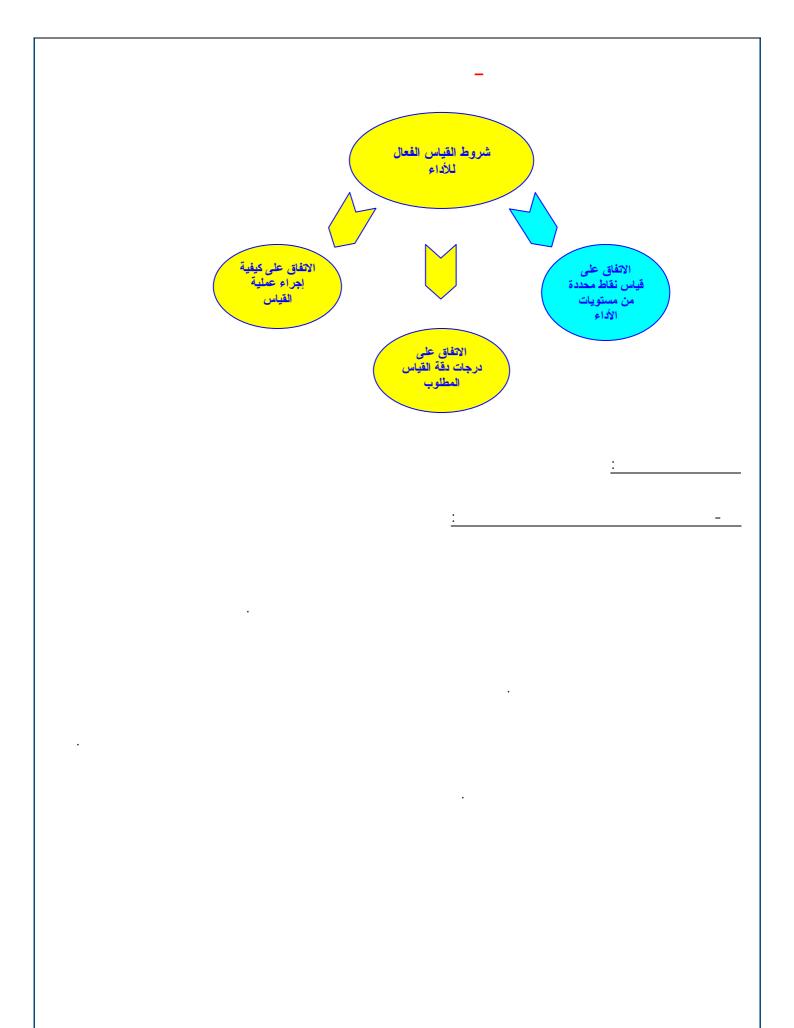


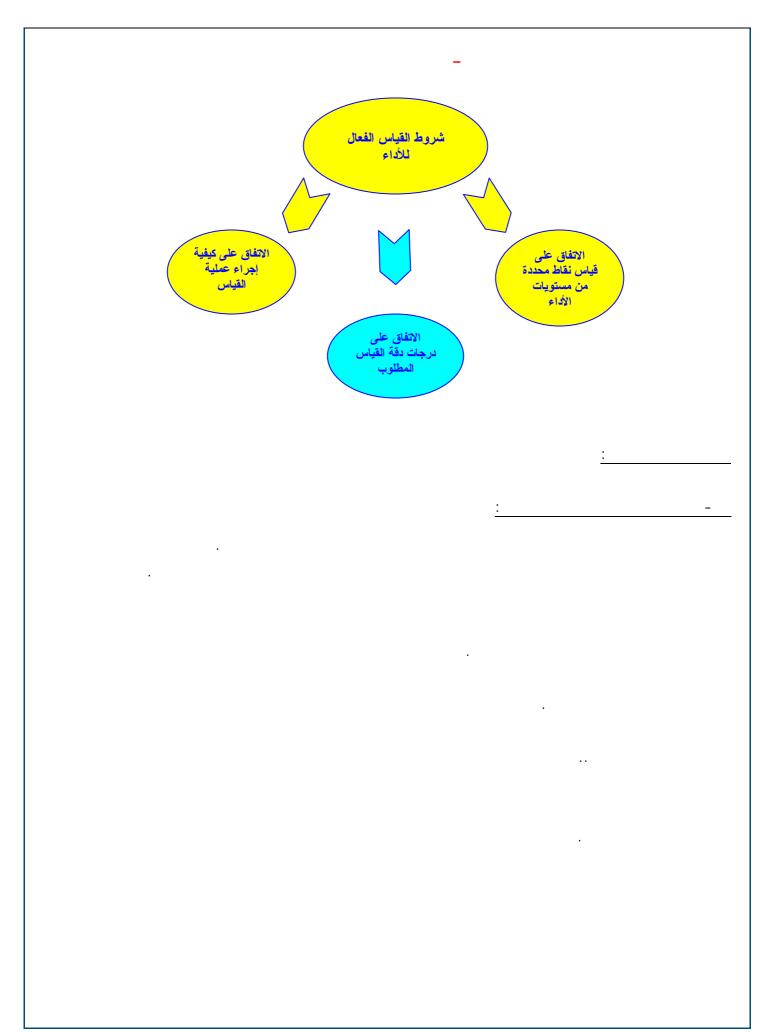


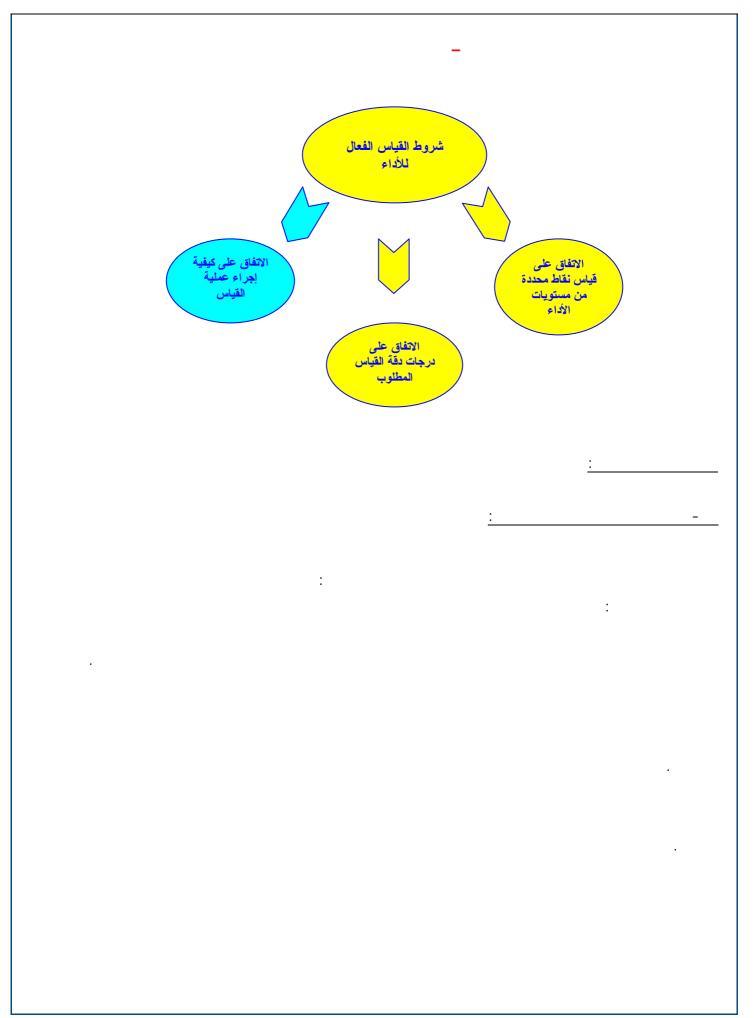


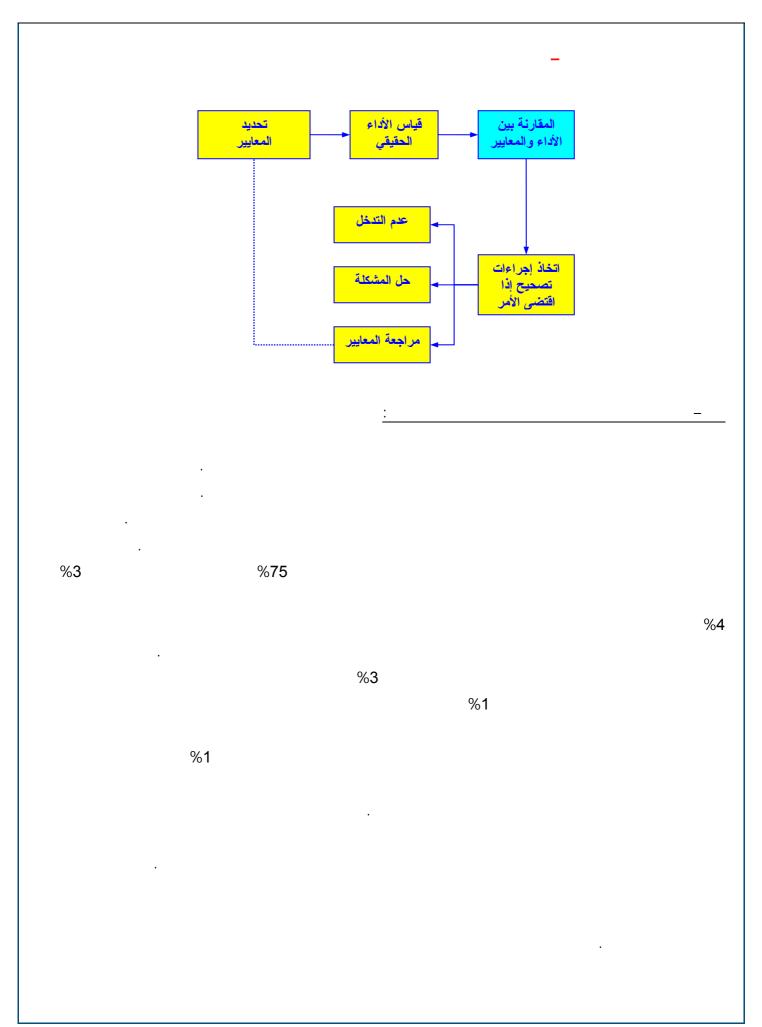


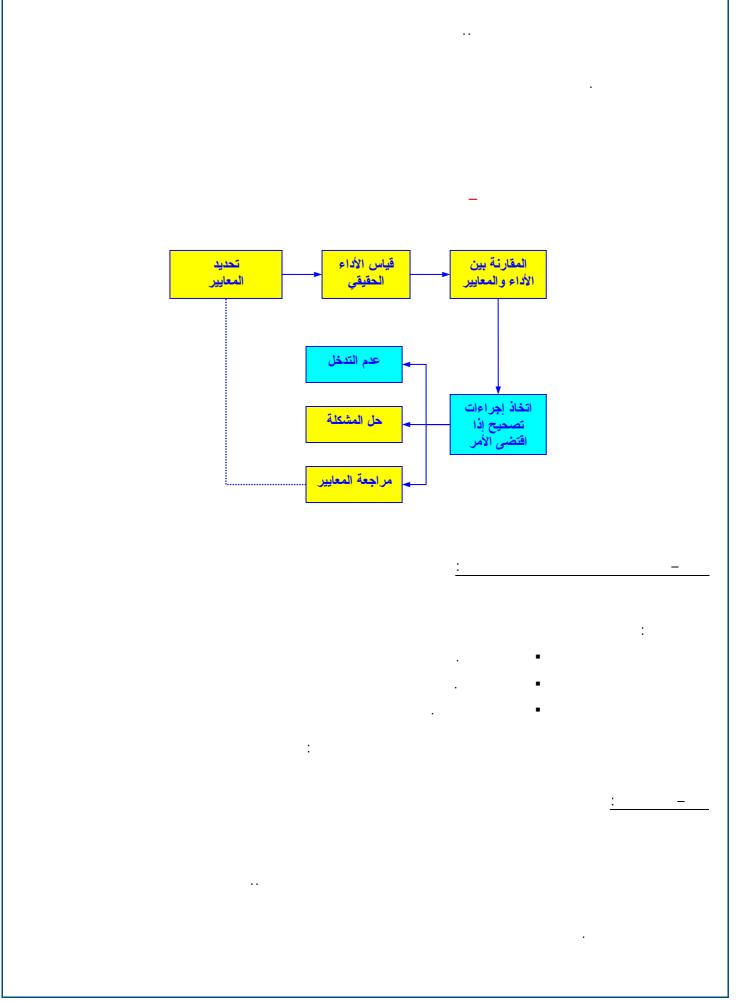


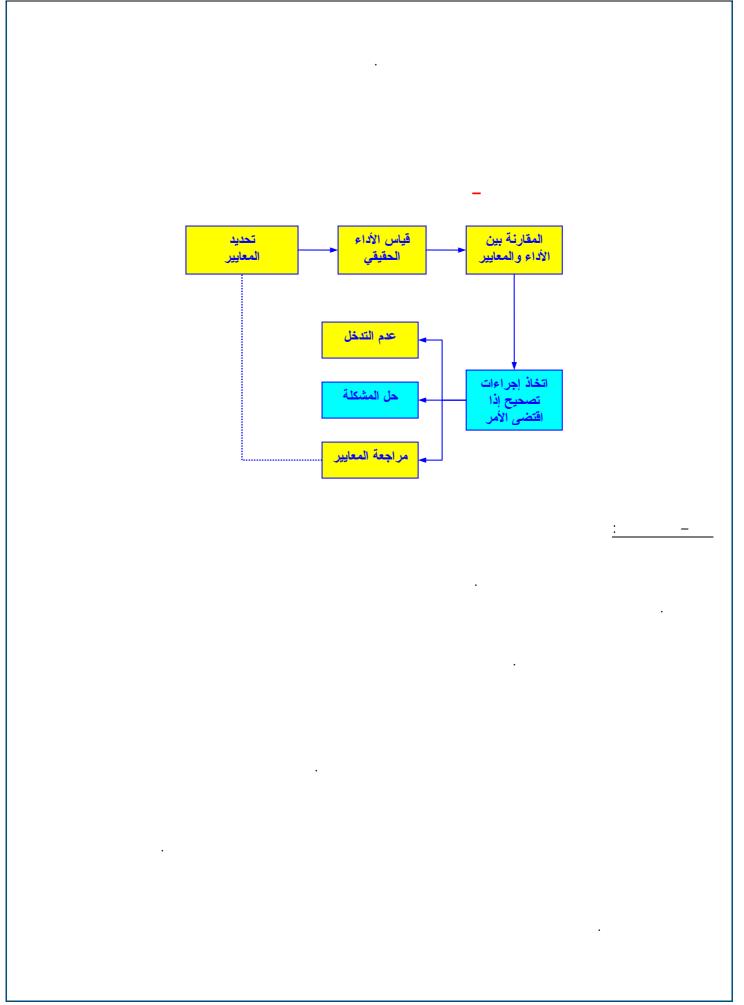


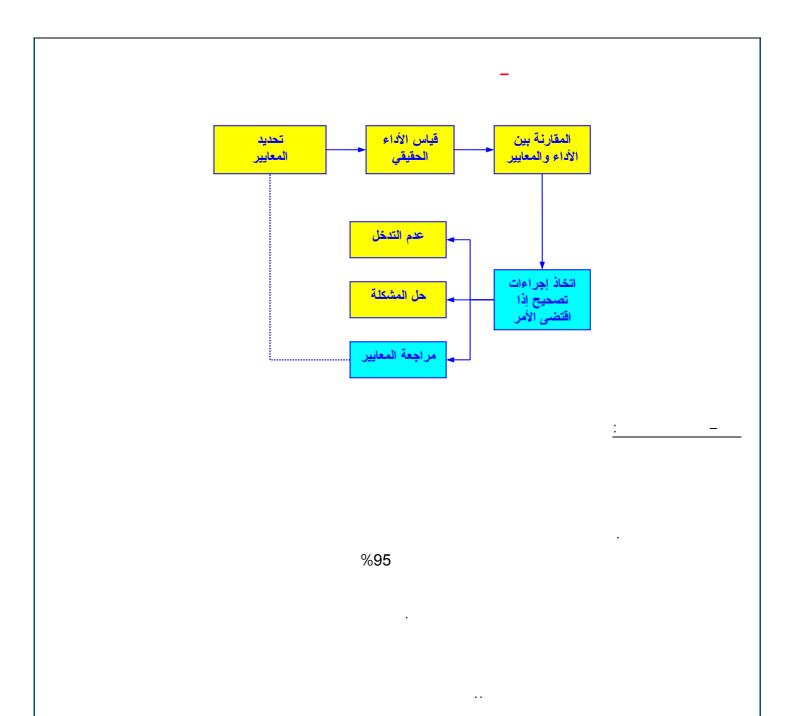








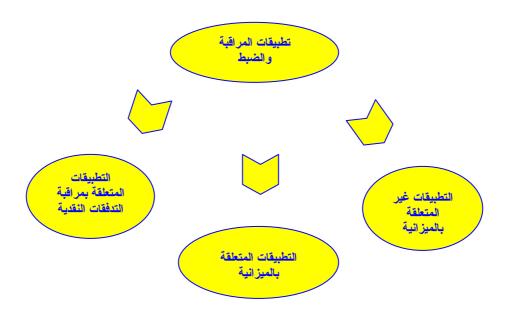


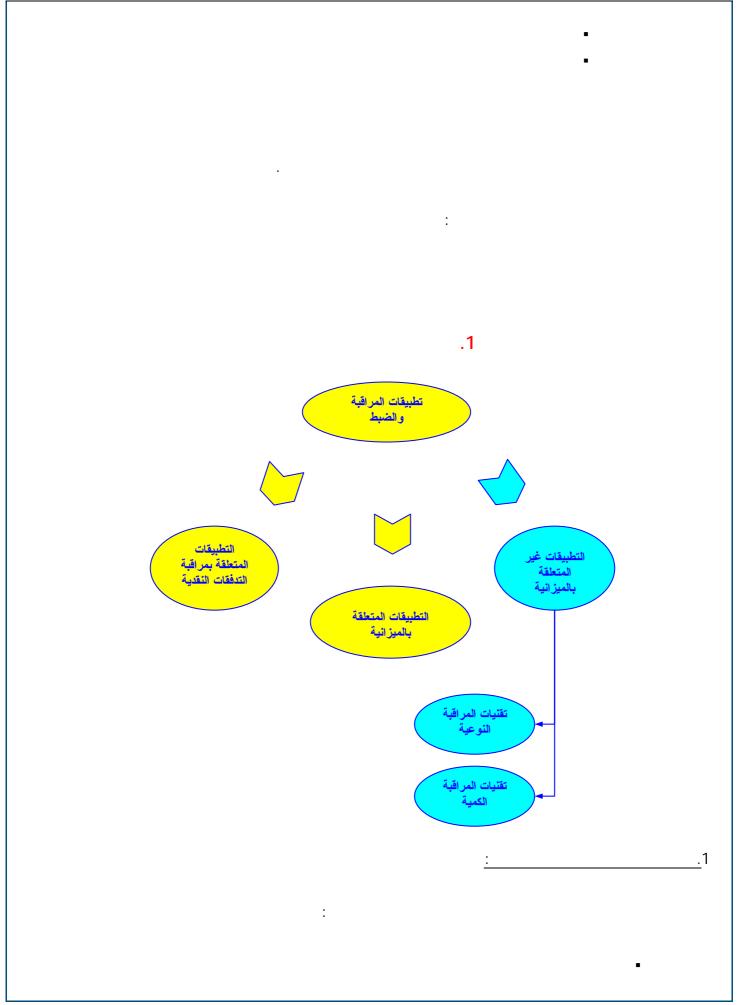


%92 %85

(2)
 :
:
:
• •
-

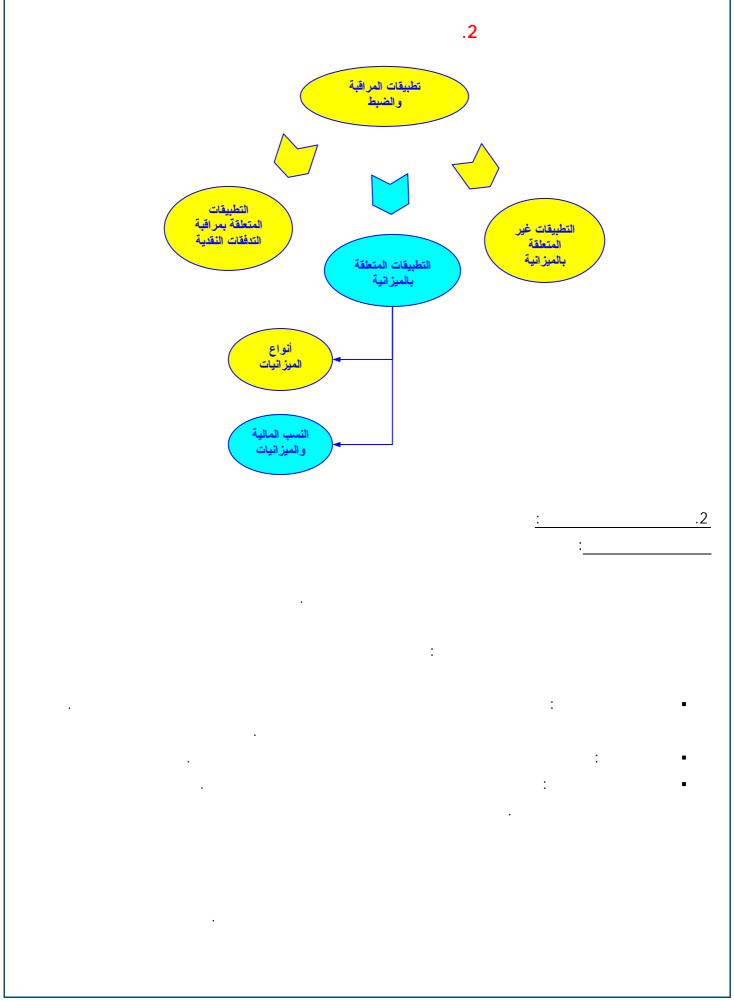


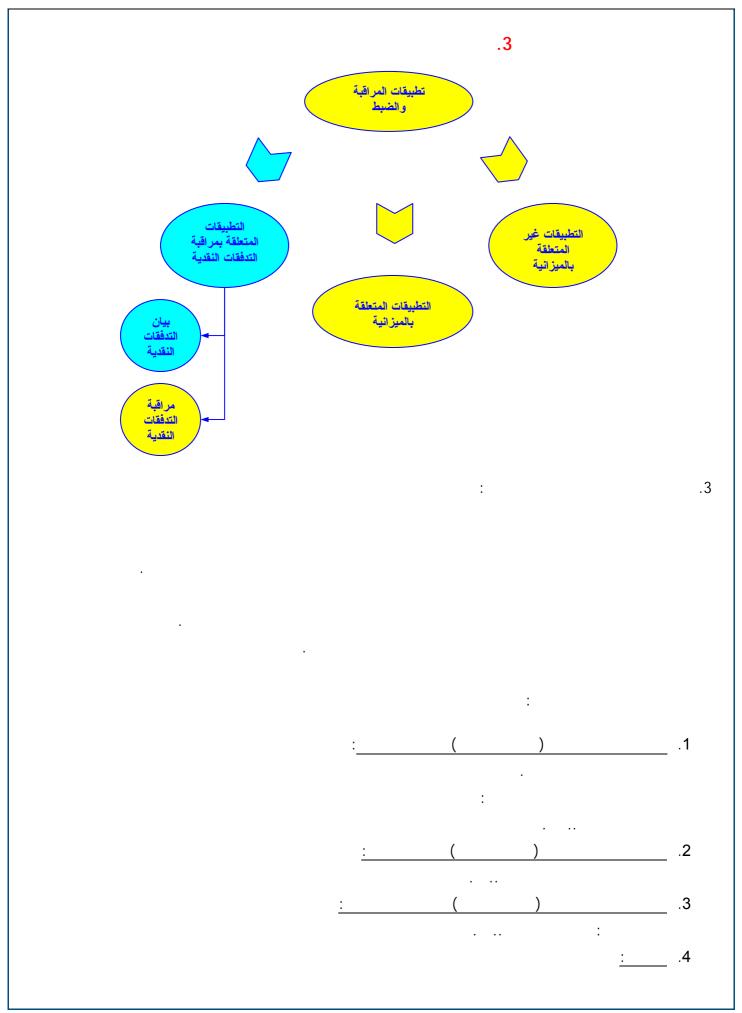


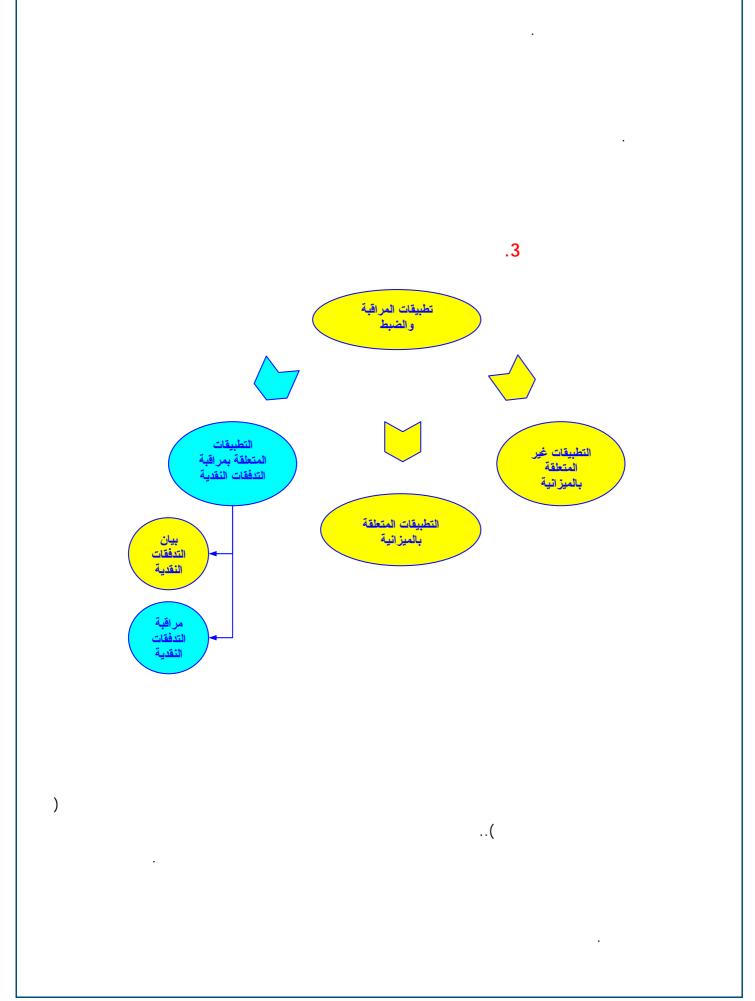


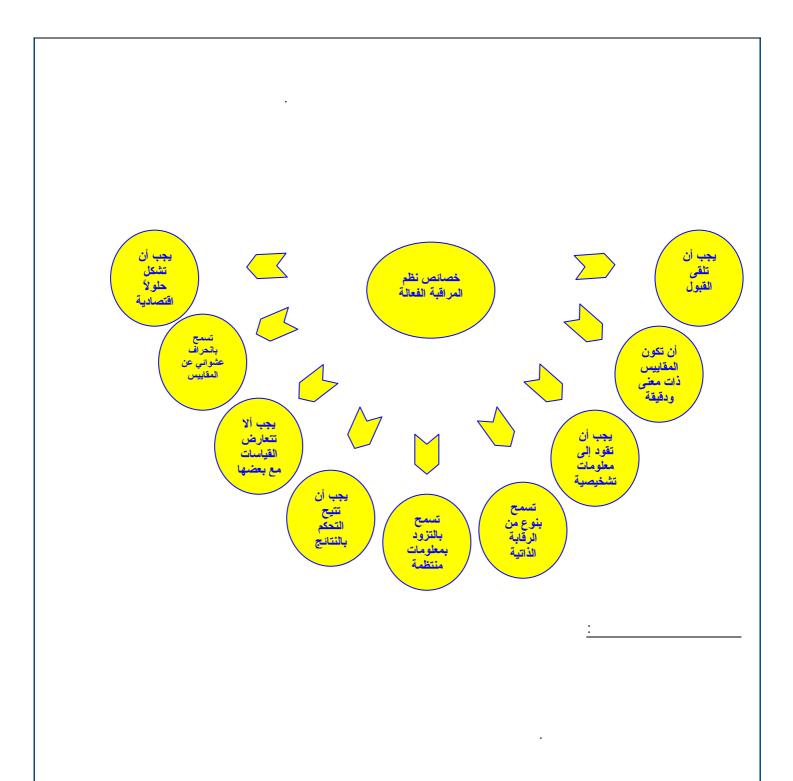
	•
	<u>:</u>
·	- : -
	<u>:</u>
تطبيقات العراقبة والضبط	
التطبيقات	التطبيقار المتعارب المتعارب المتعارب المعارب ا
انواع	
اقتراحات لبناء الميزانيات	
<u>:</u>	.2

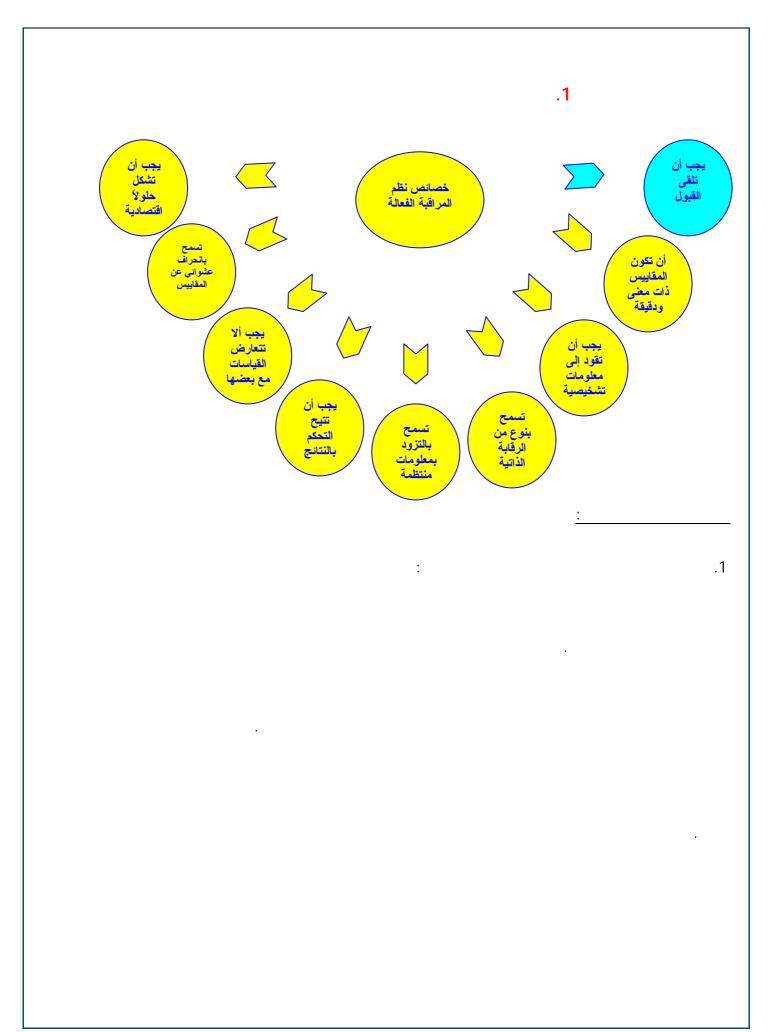
•		
•		
	•	
	:	
	:	_
•	•	
	:	•
	:	•
		_
	:	
	· :	
	:	

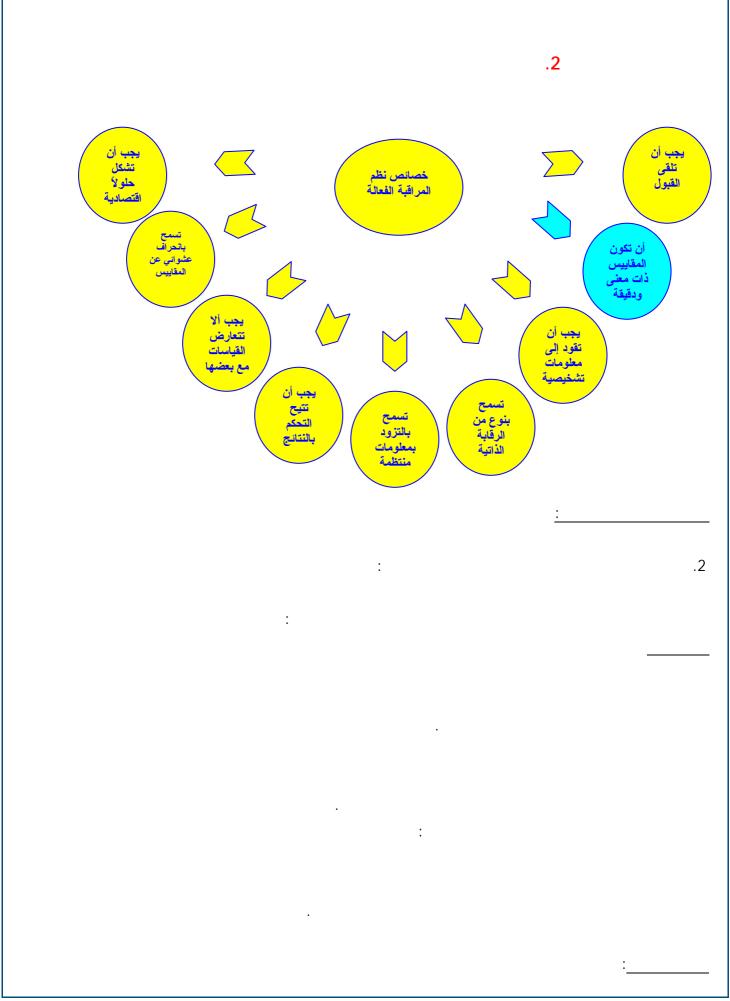




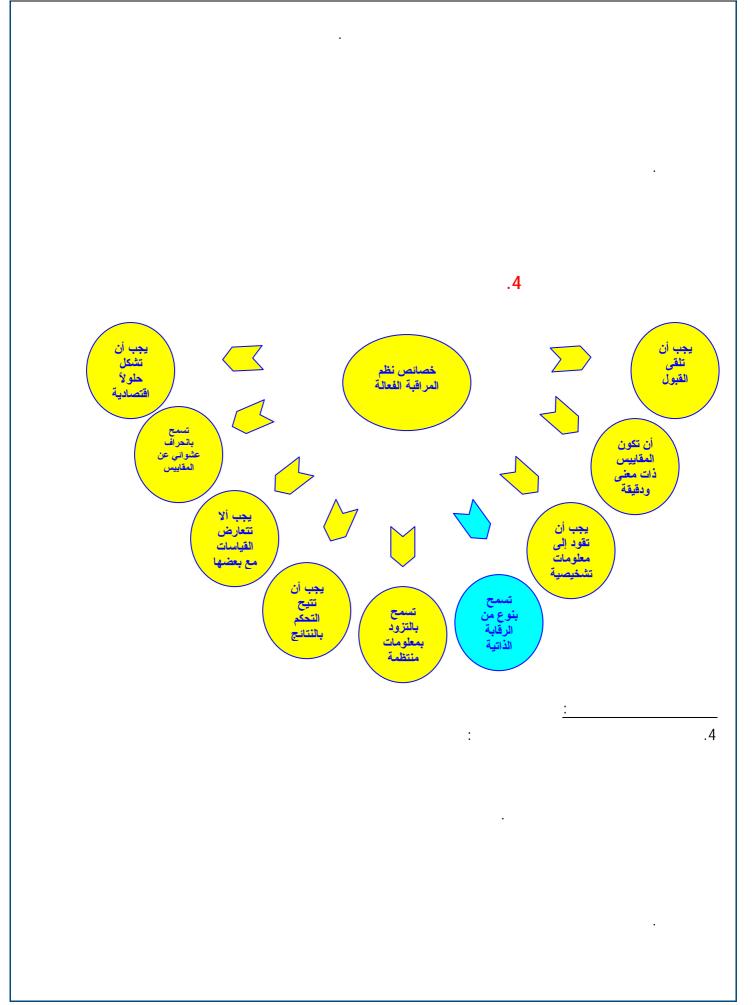


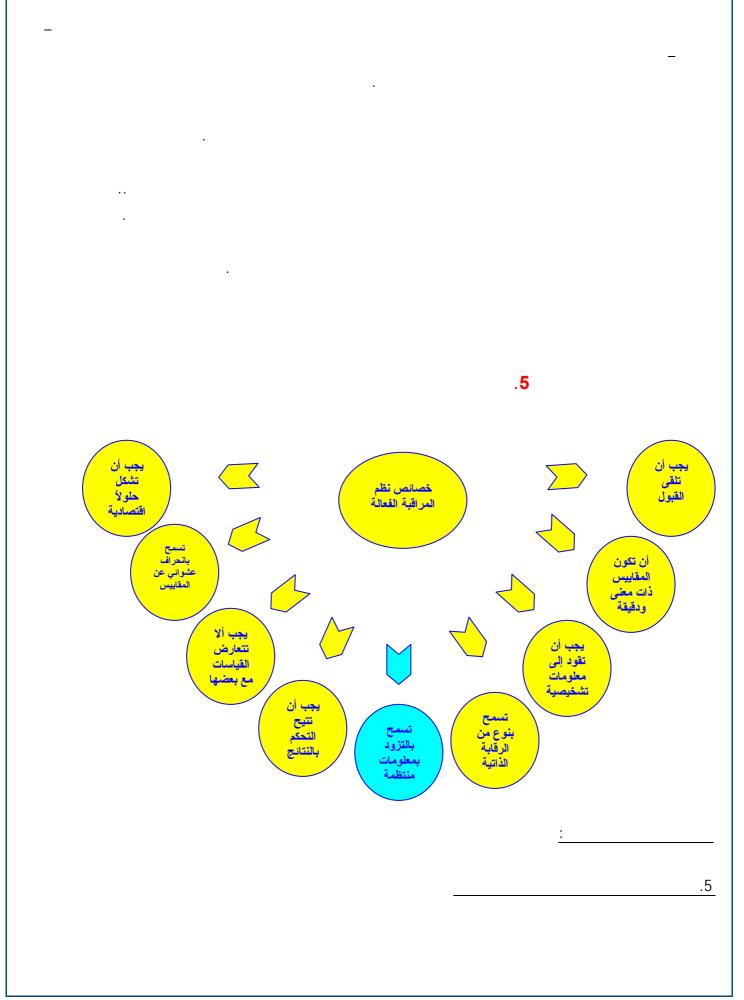




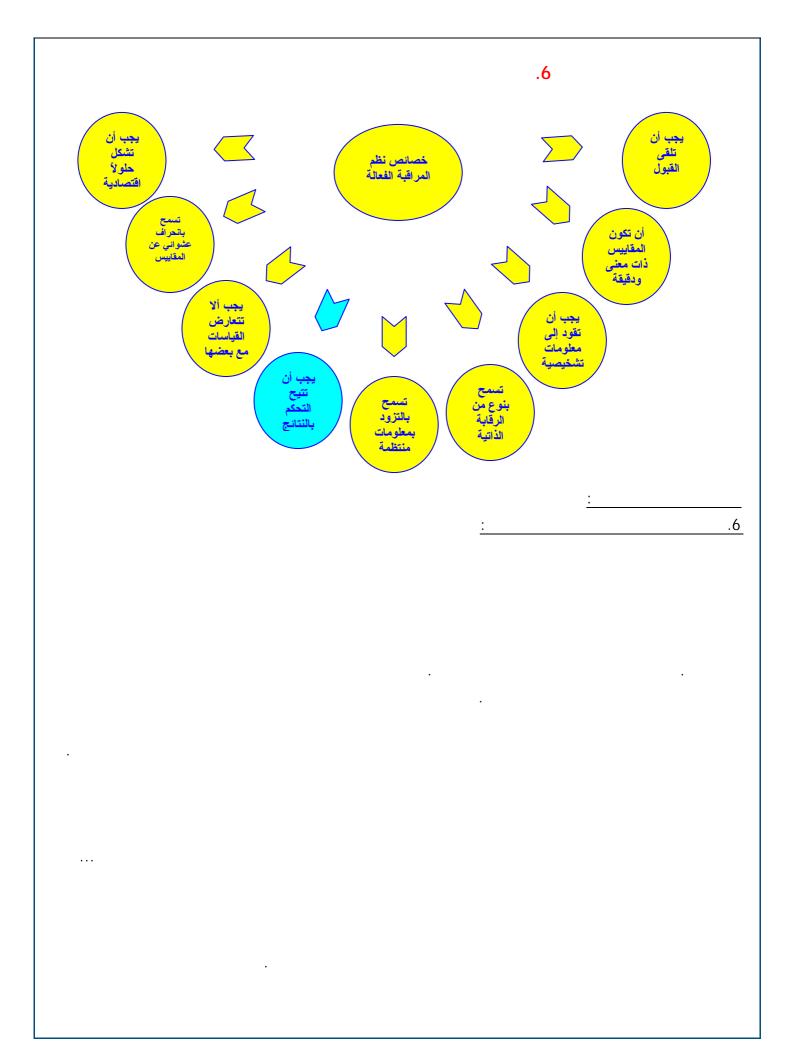


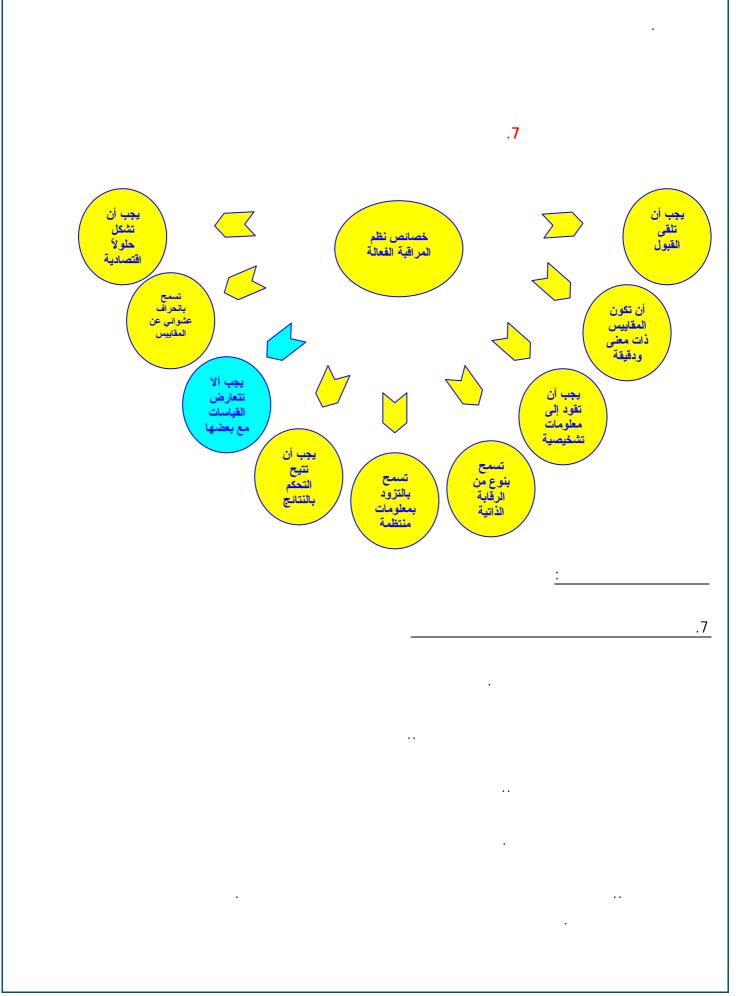
.3 .3 Universal Knowledge Solutions S.A.L. - 256 -

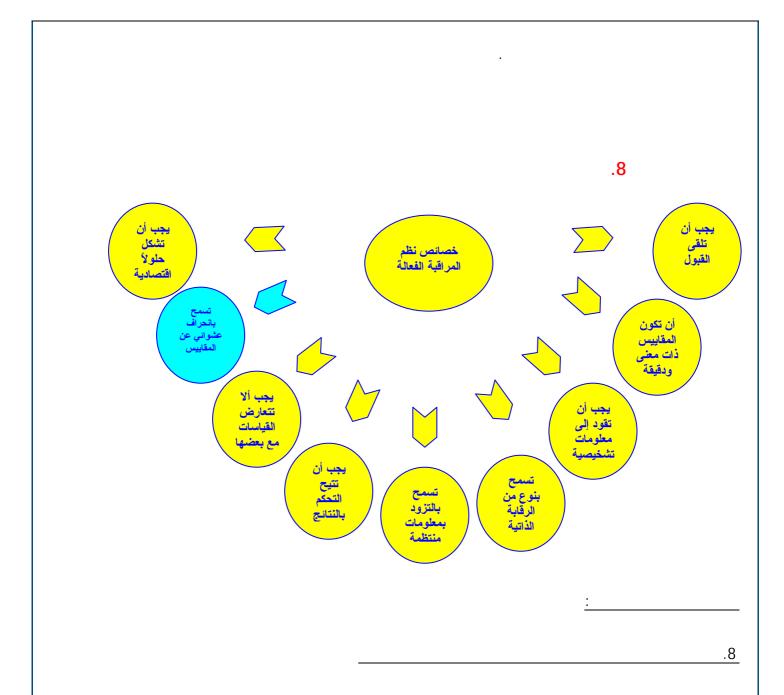




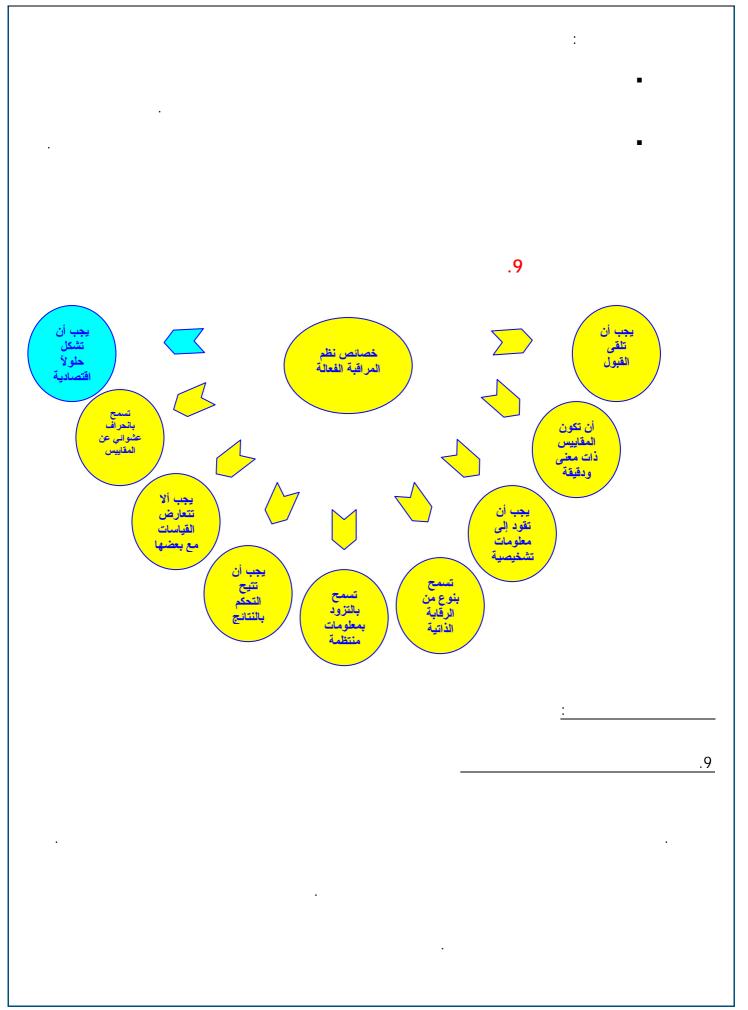
:	
·	
	·
.)	
)	:
(
•	

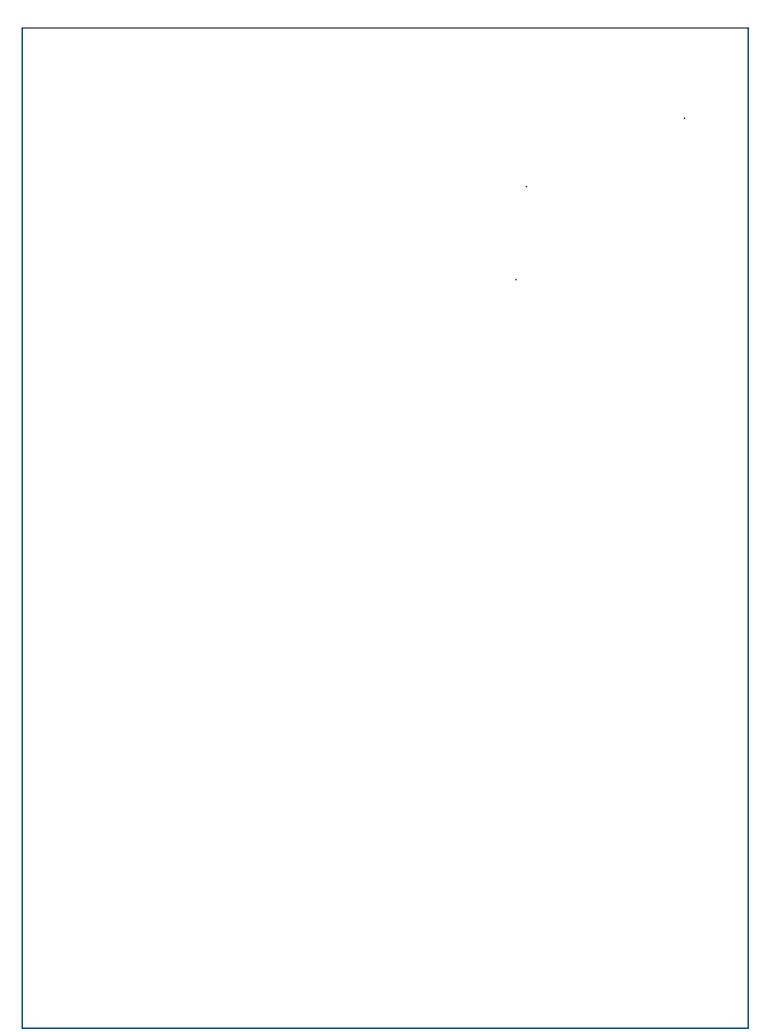


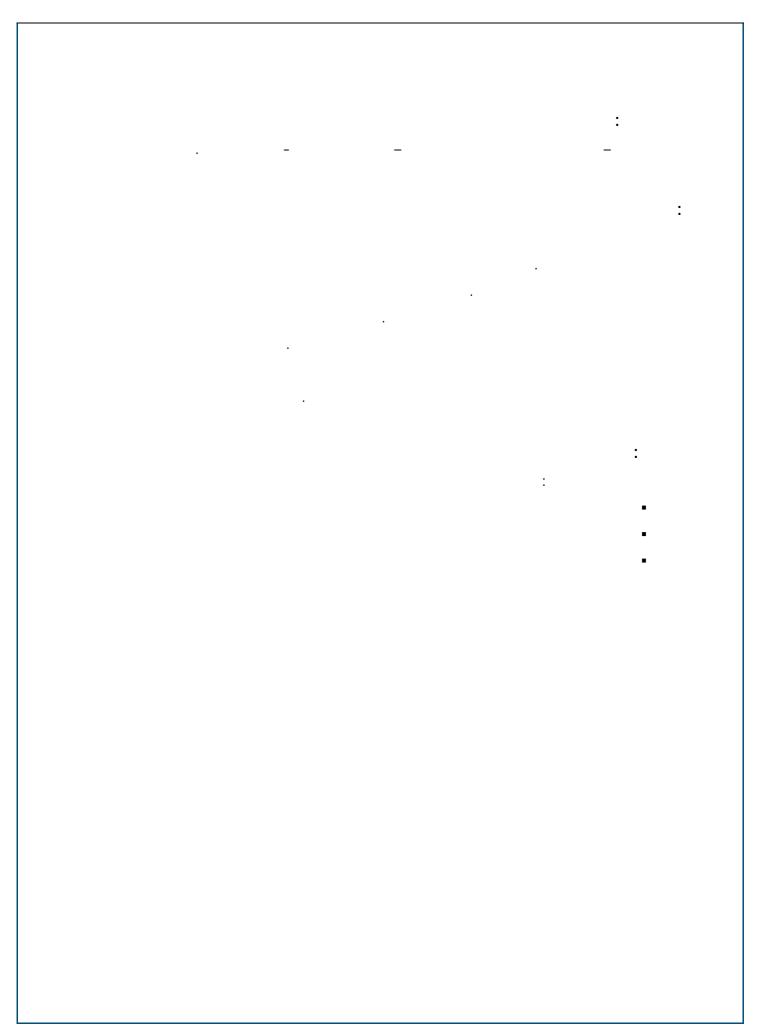


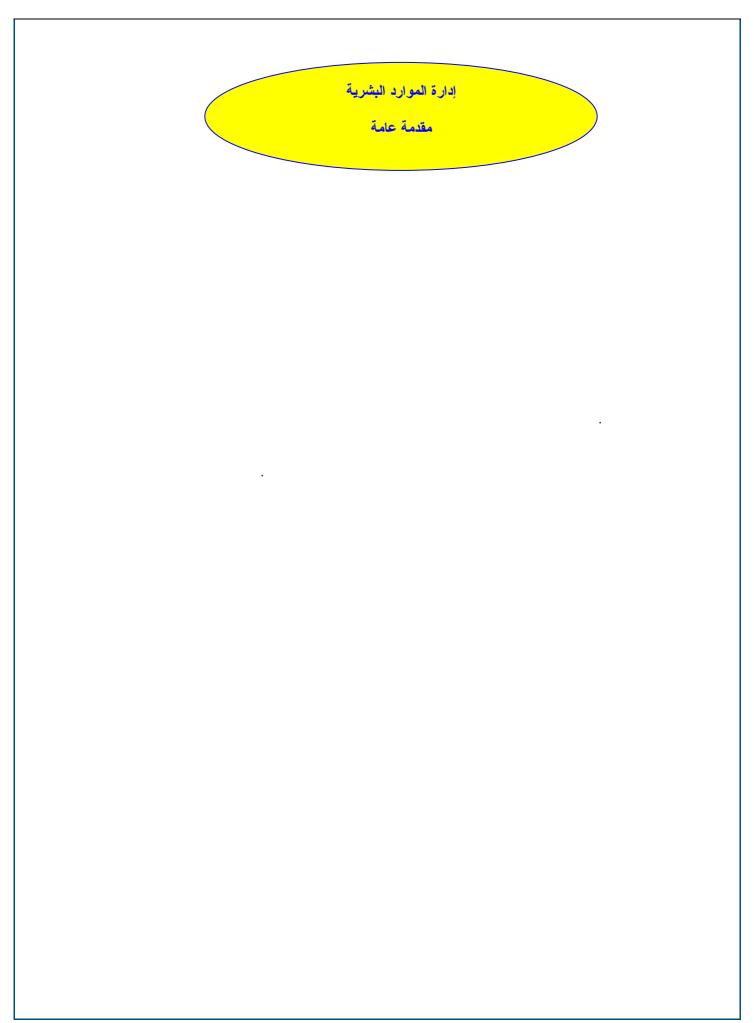


!!

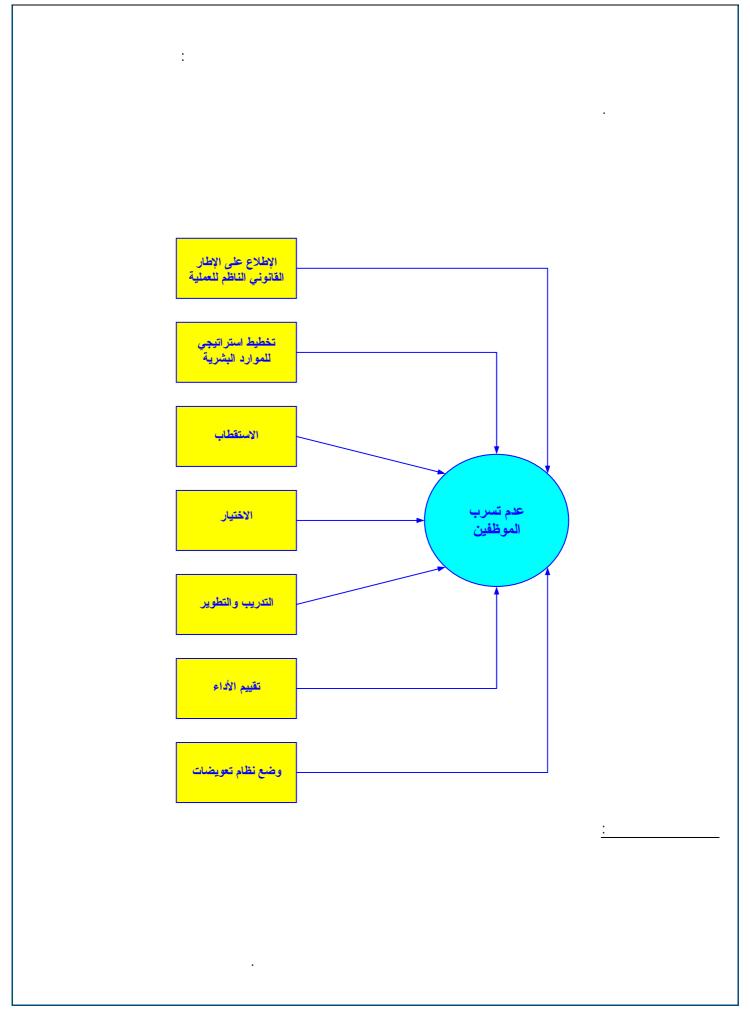


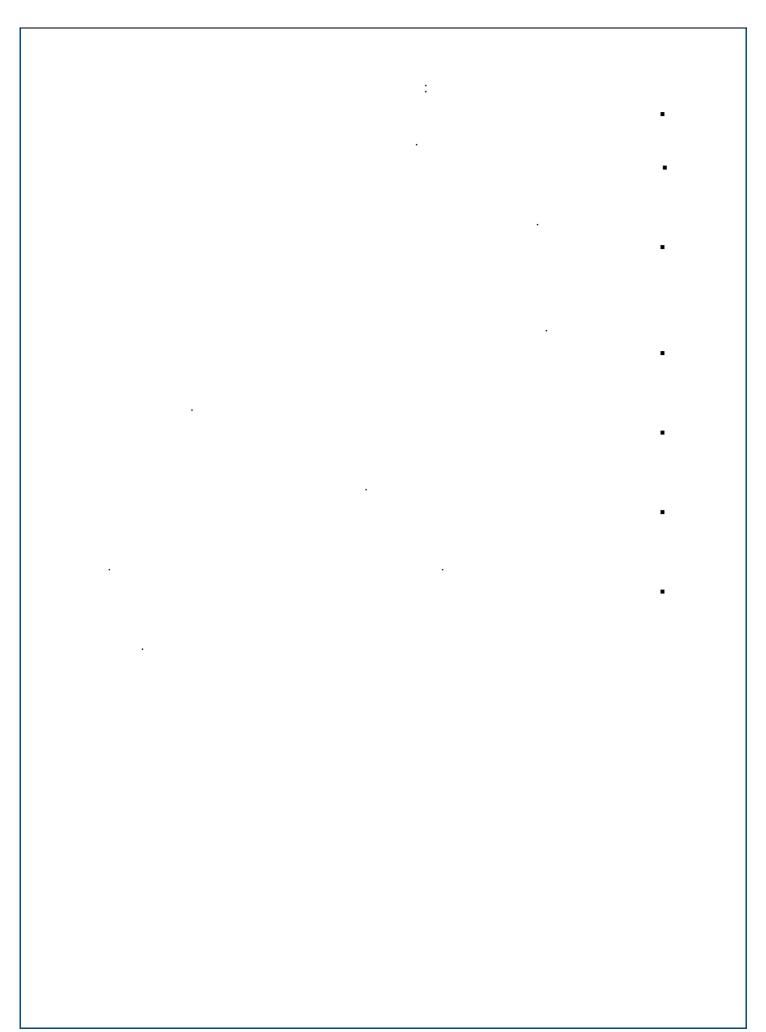


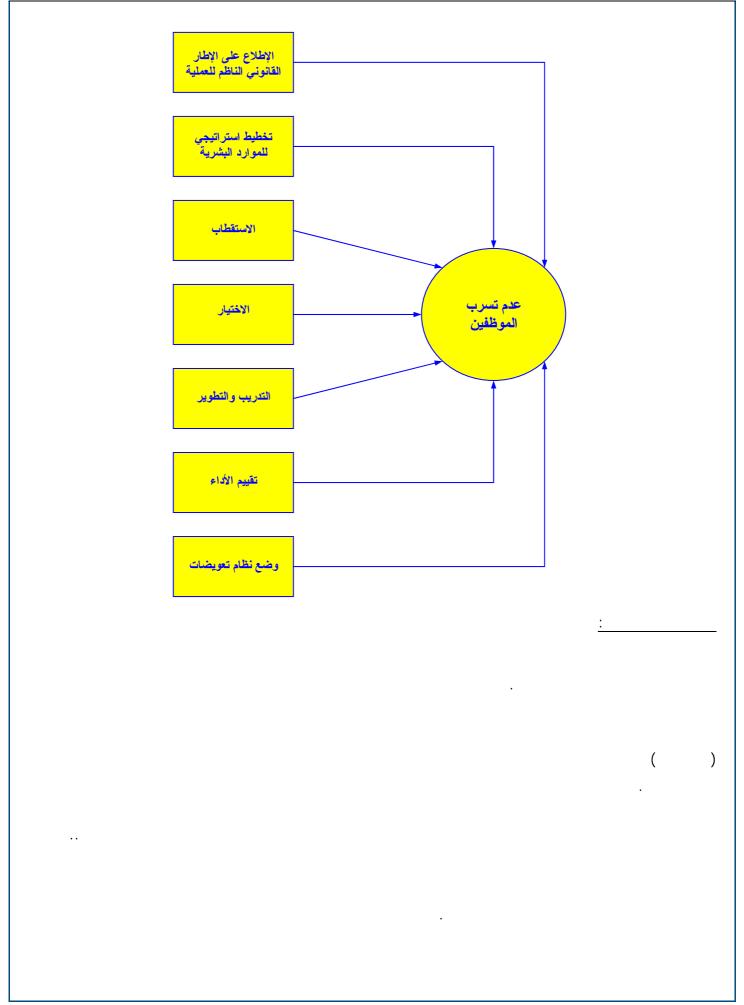


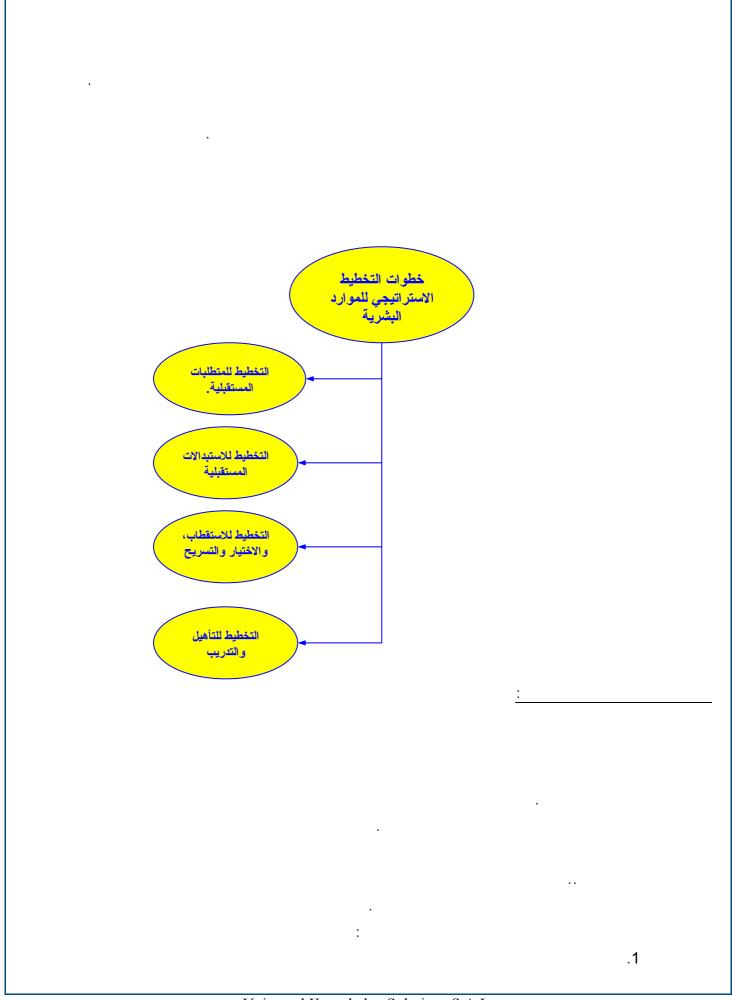


	الإطلاع على الإطار القانوني الناظم للعملية	
	تخطيط استراتيجي للموارد البشرية	
	الاستقطاب	
	الاغتيار	
	التدريب والتطوير	
	تقييم الأداء	
	وضع نظام تعويضات	
·		<u>:</u>
·		• •
		• •
		•
•		



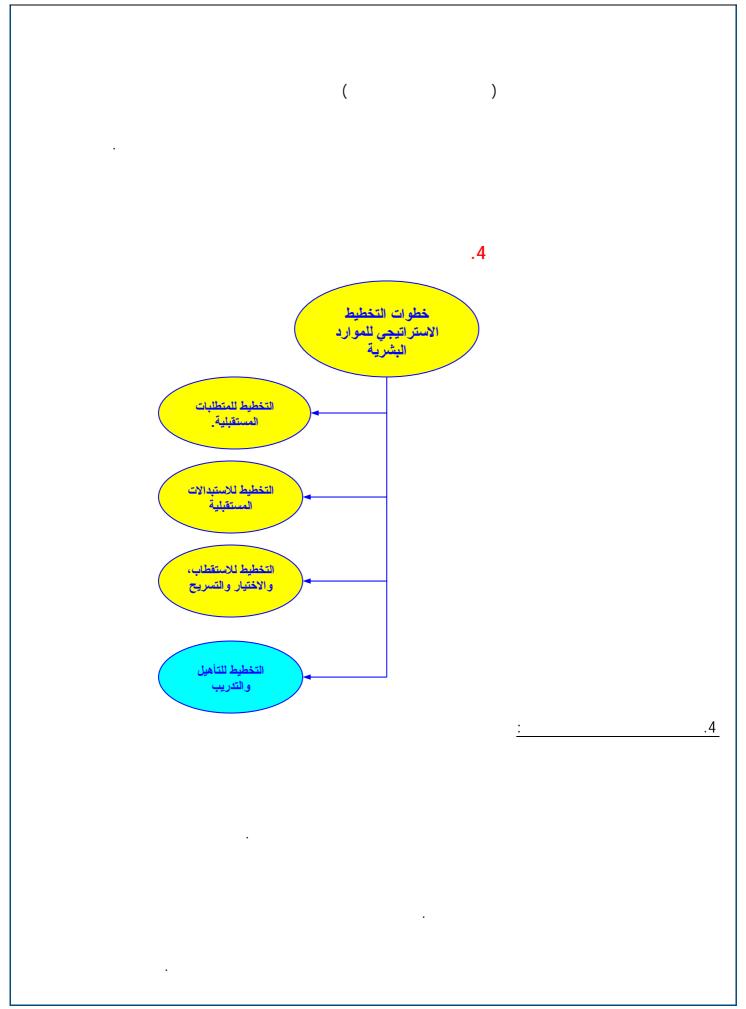


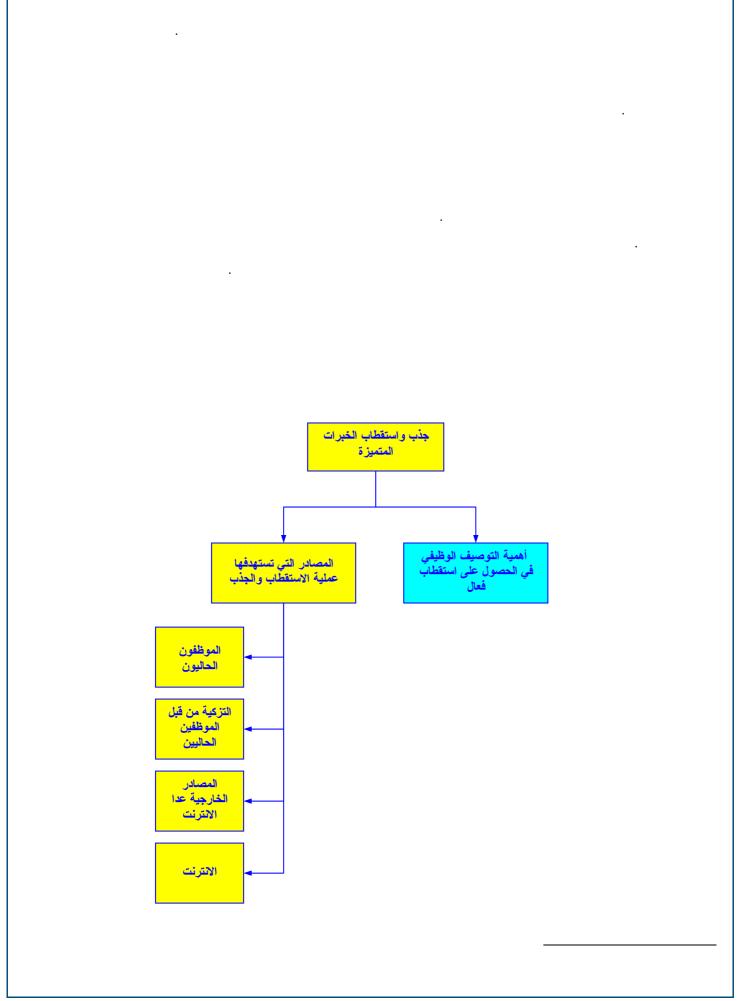


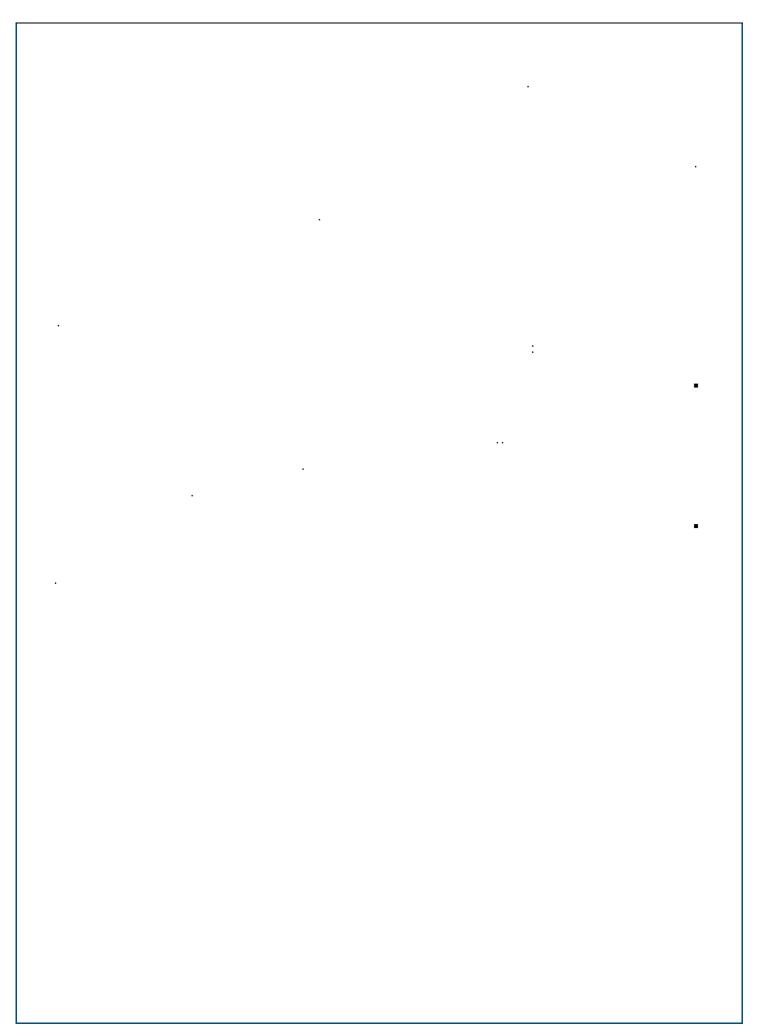


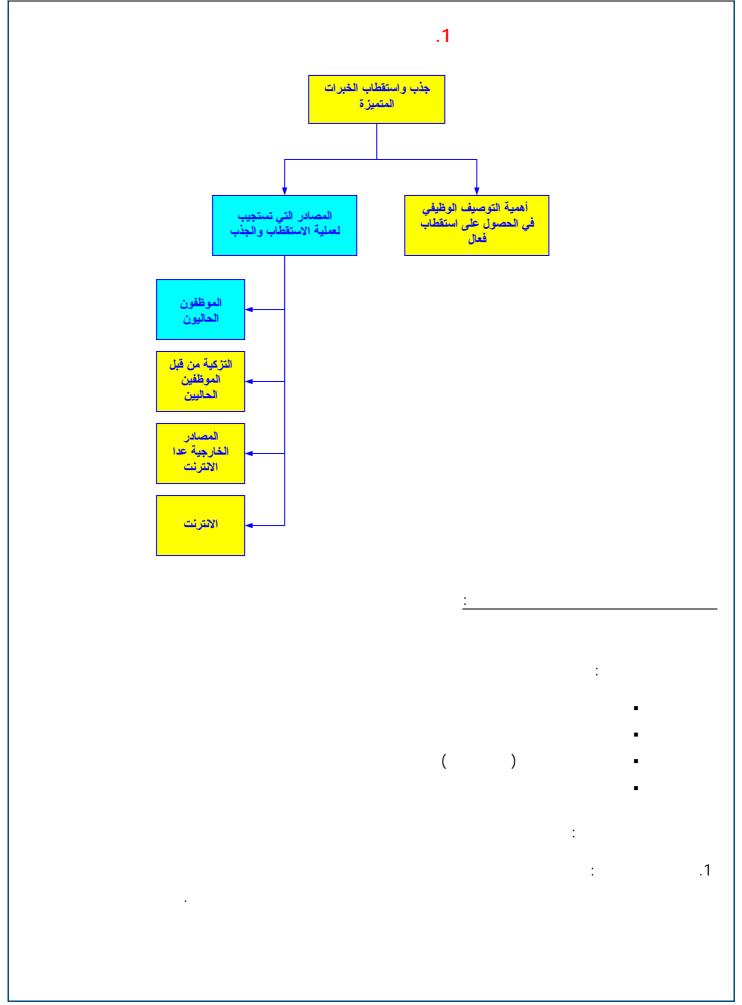
.2 .3 .4 .1 التخطيط للمتطلبات المستقبلية. التخطيط للاستبدالات التخطيط للاستقطاب، والاختيار والتسريح التخطيط للتأهيل والتدريب .1

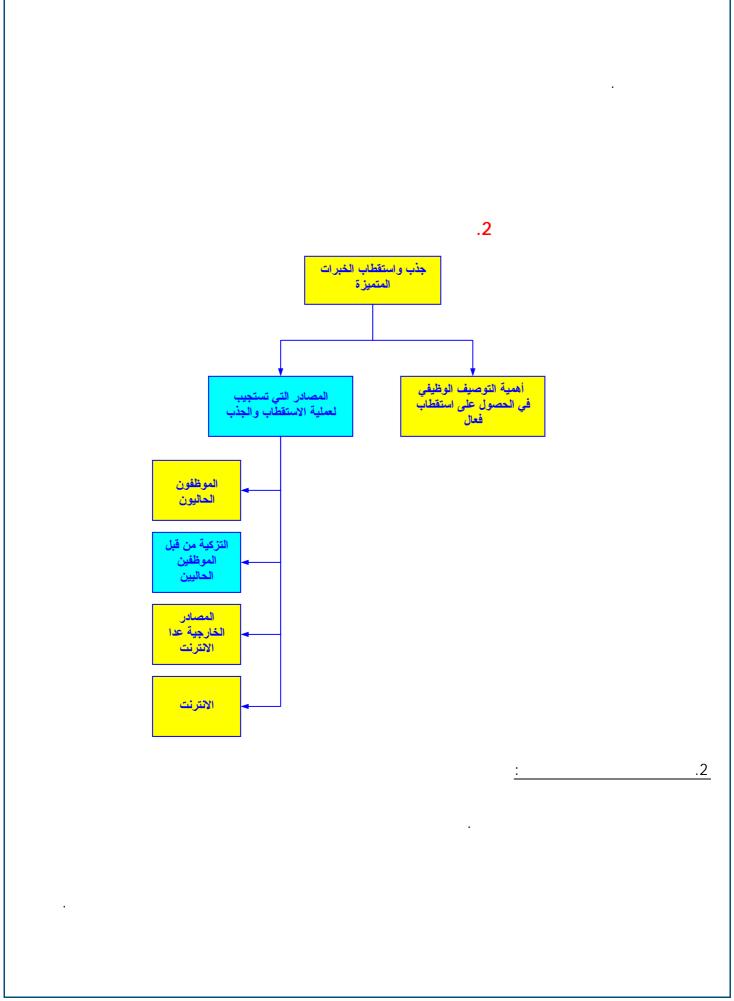
.2 خطوات التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية التخطيط للمتطلبات المستقبلية. التخطيط للاستبدالات المستقبلية التخطيط للاستقطاب، والاختيار والتسريح التخطيط للتأهيل والتدريب .2 Universal Knowledge Solutions S.A.L. - 273 -

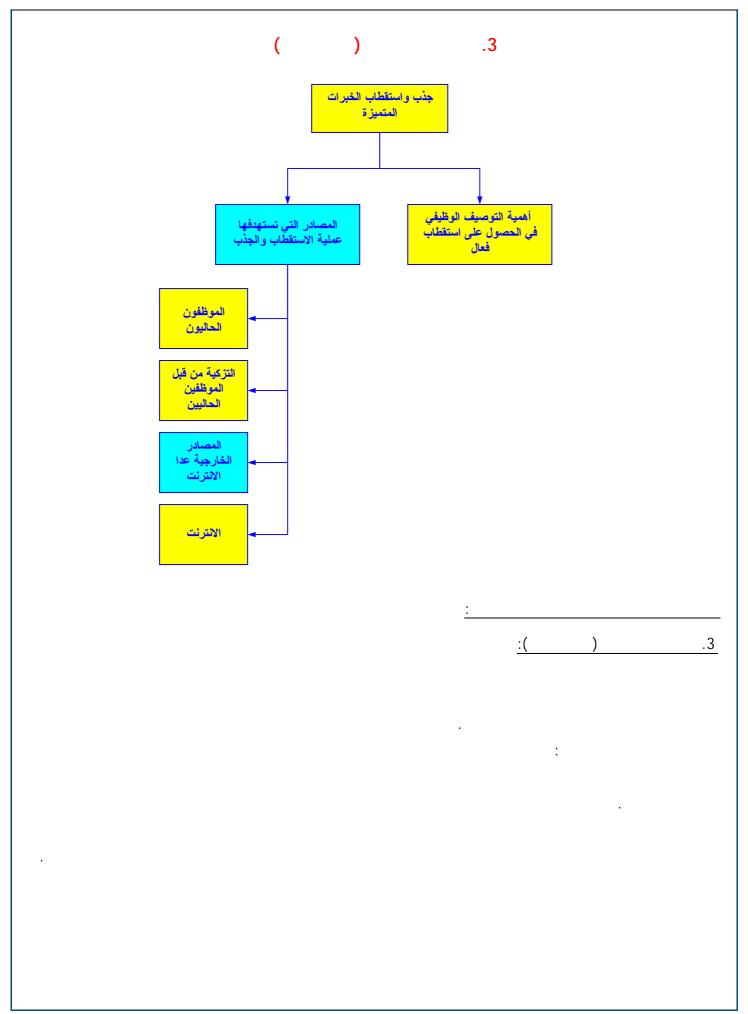


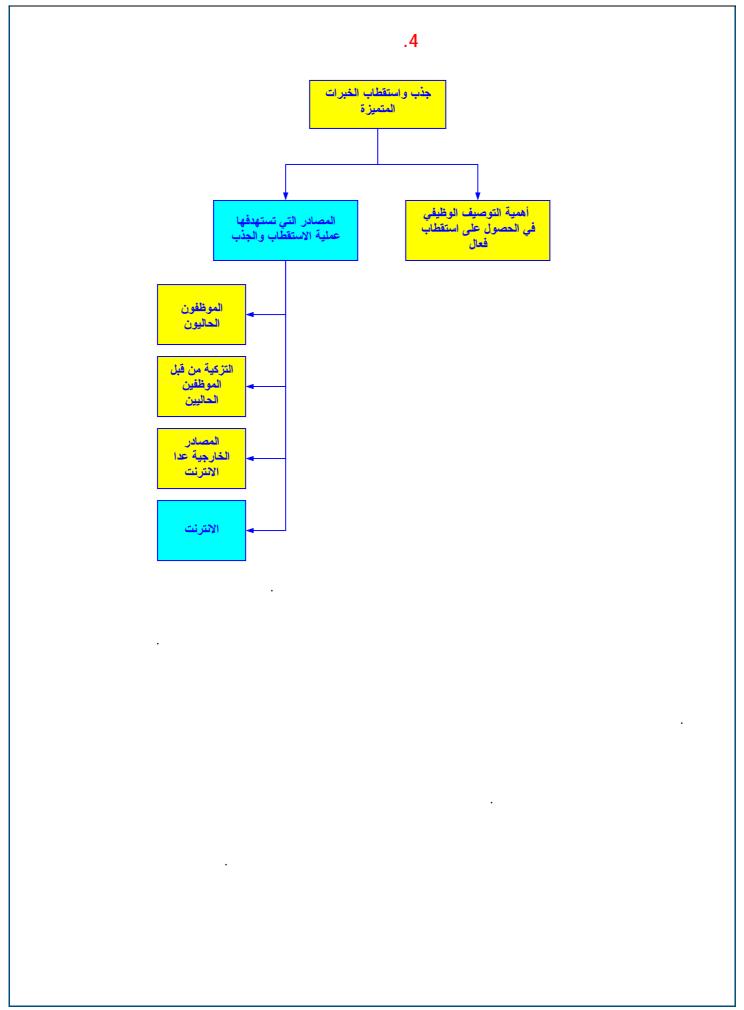


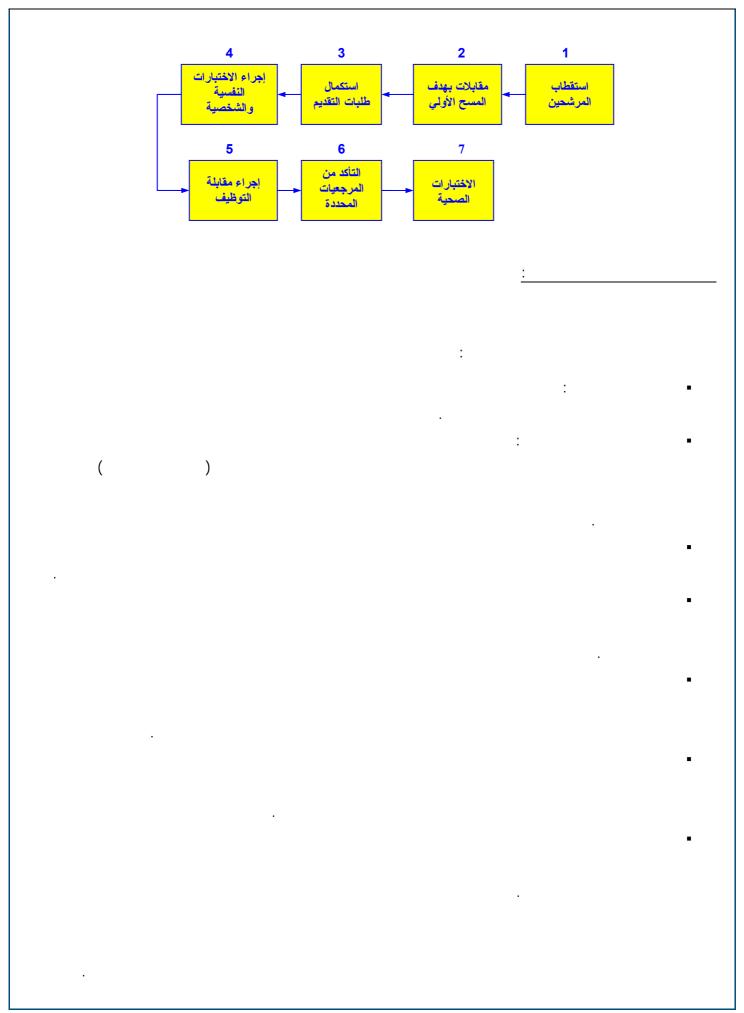


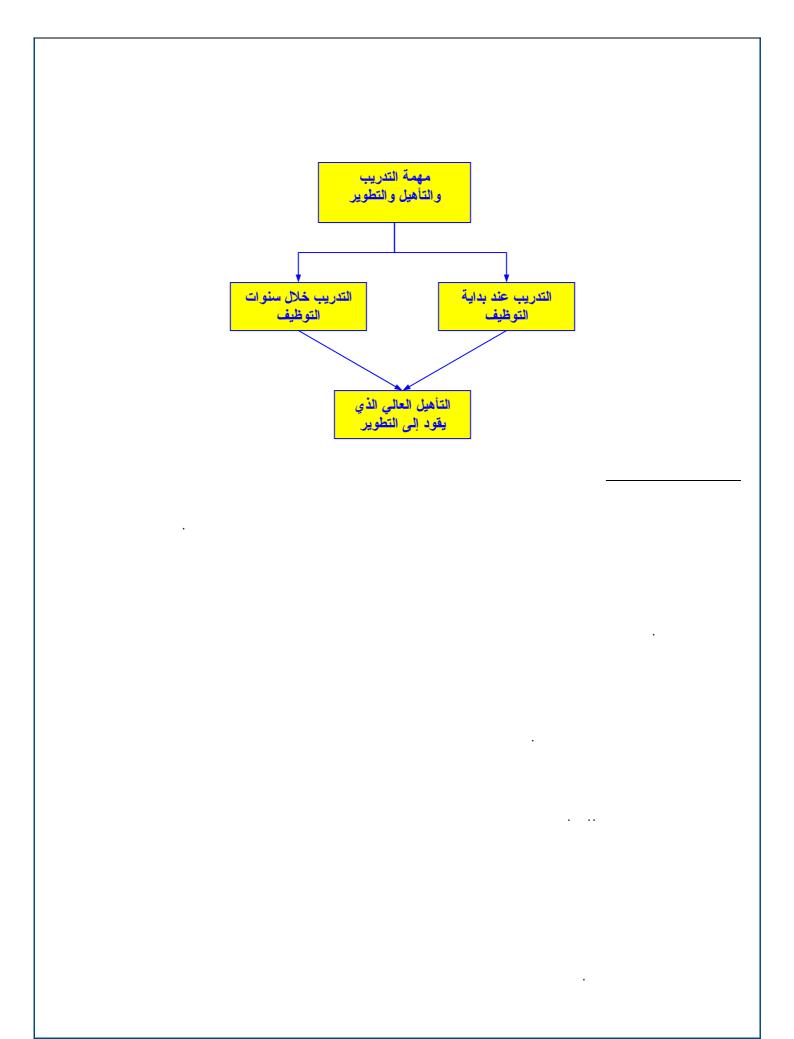


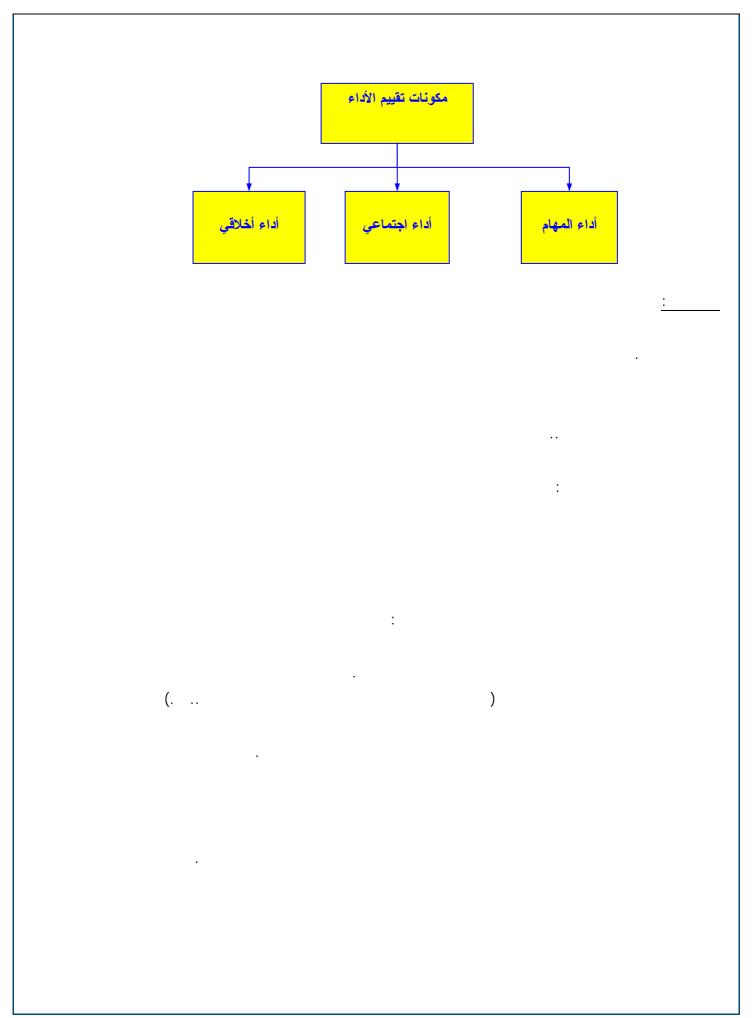




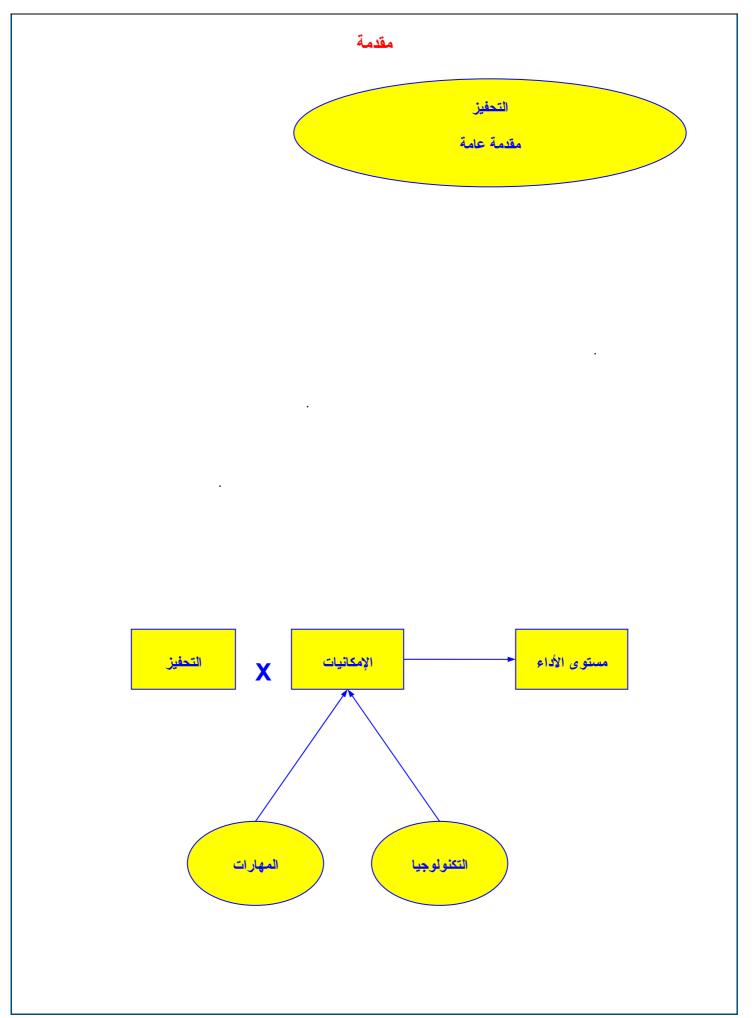


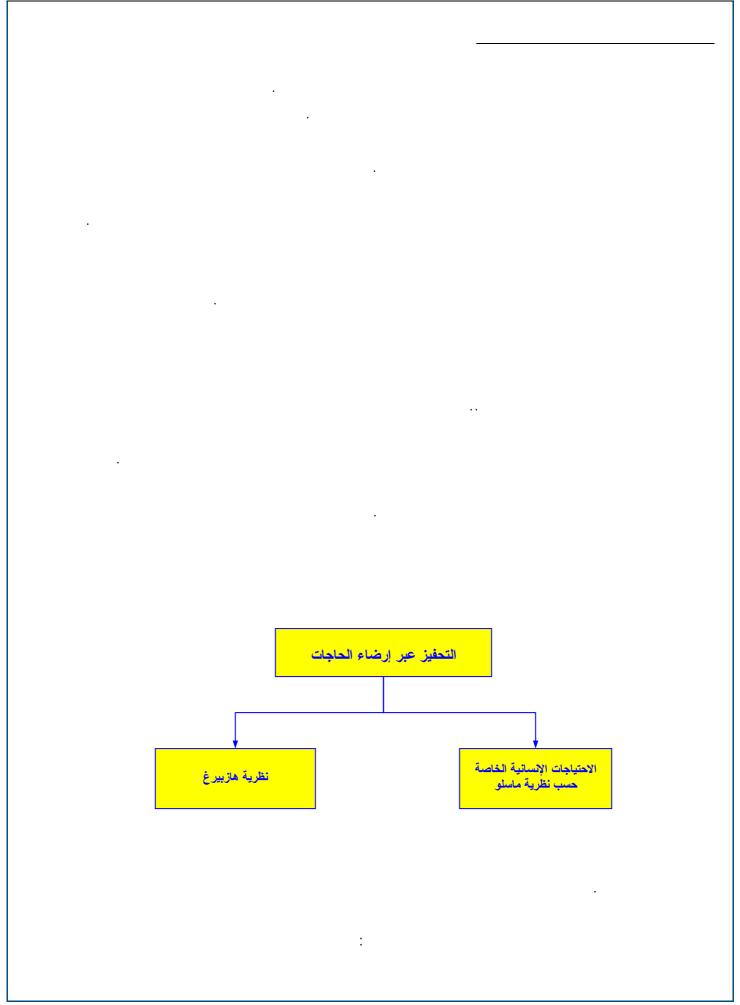






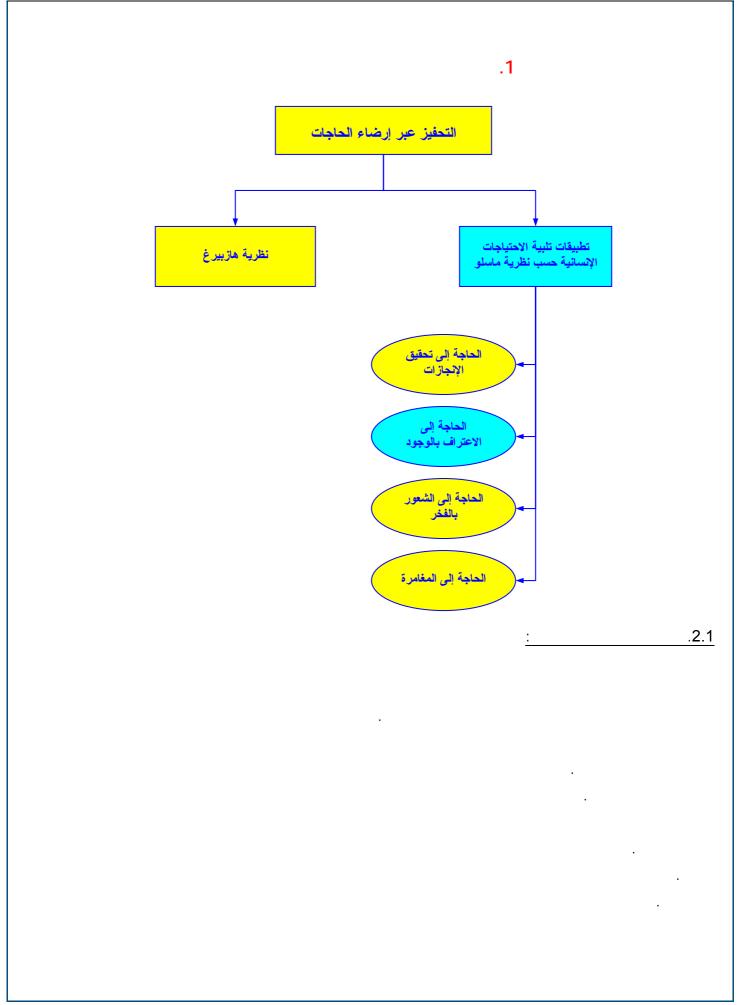
	:	
		_
		:
	:	•
		•
		•
		•

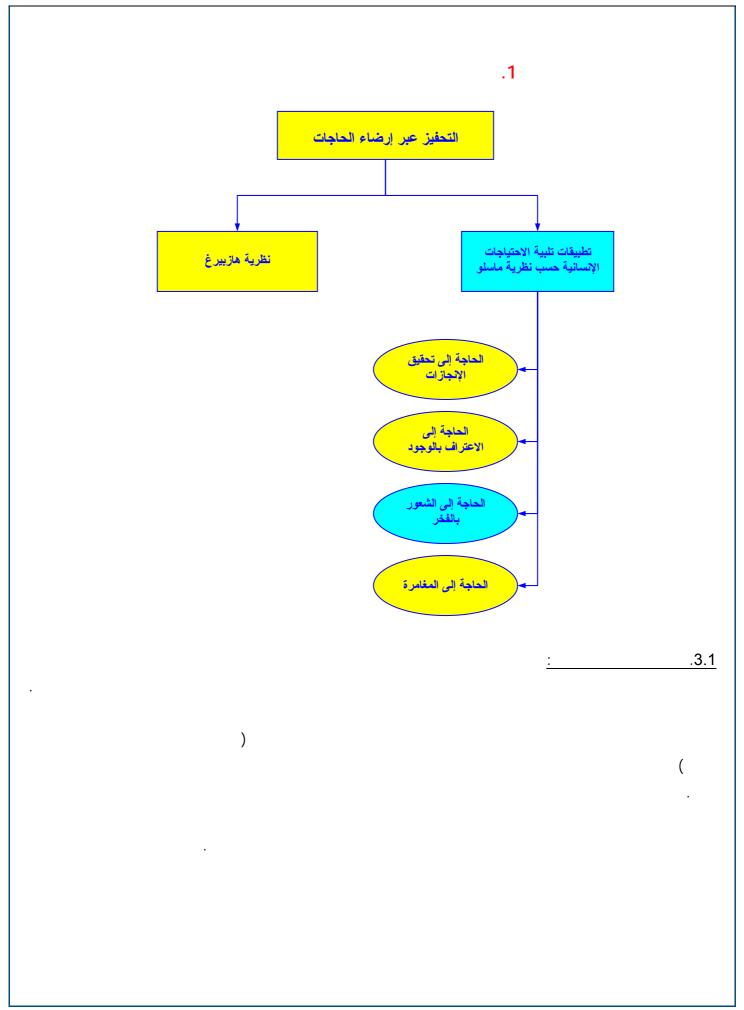


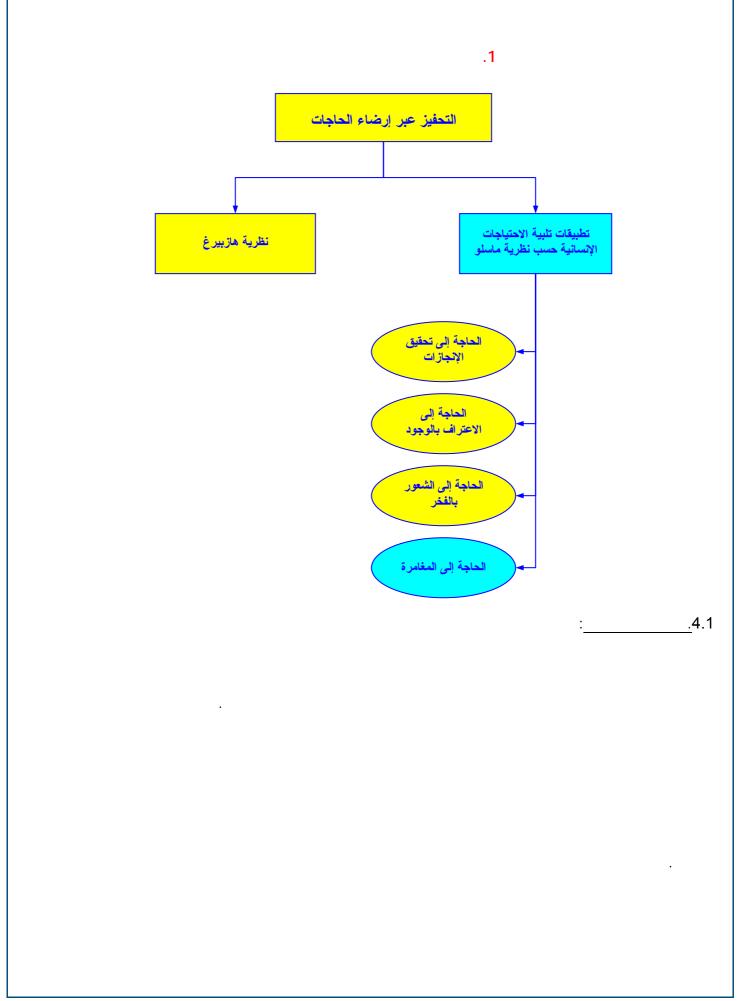


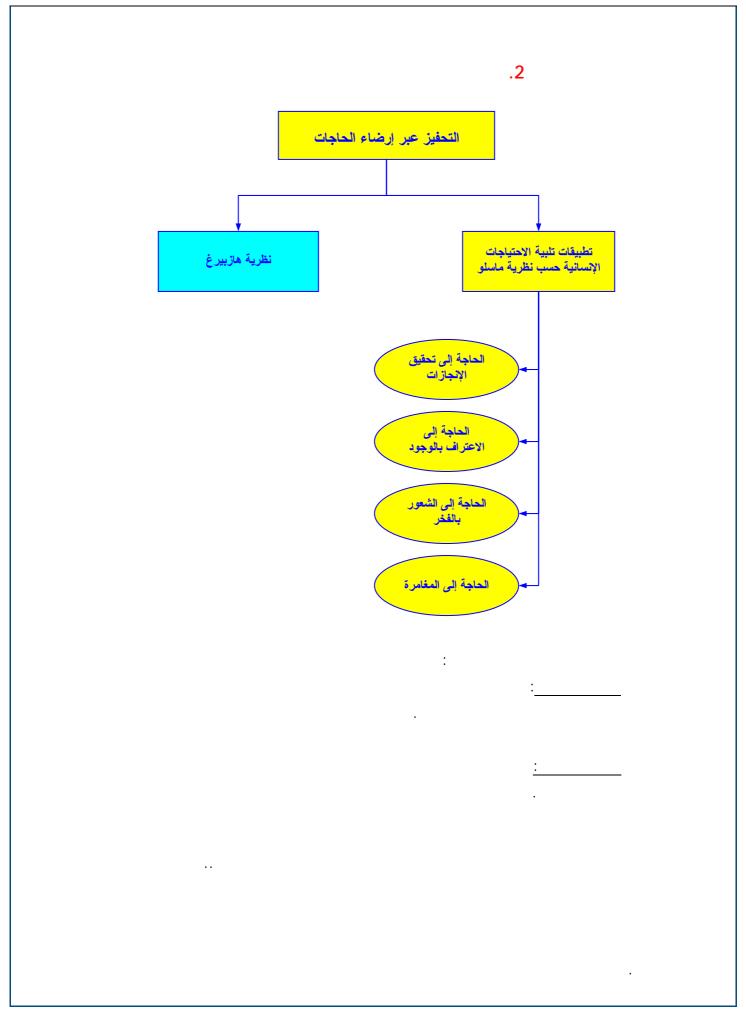


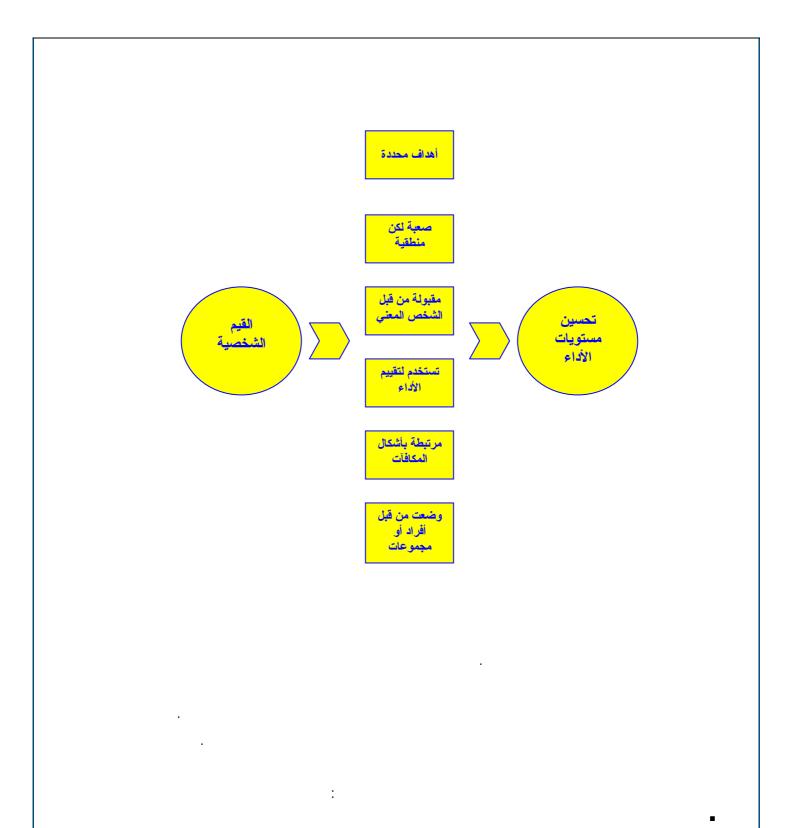
	:		- I - II -III - IV - V
		; ;	.1.1

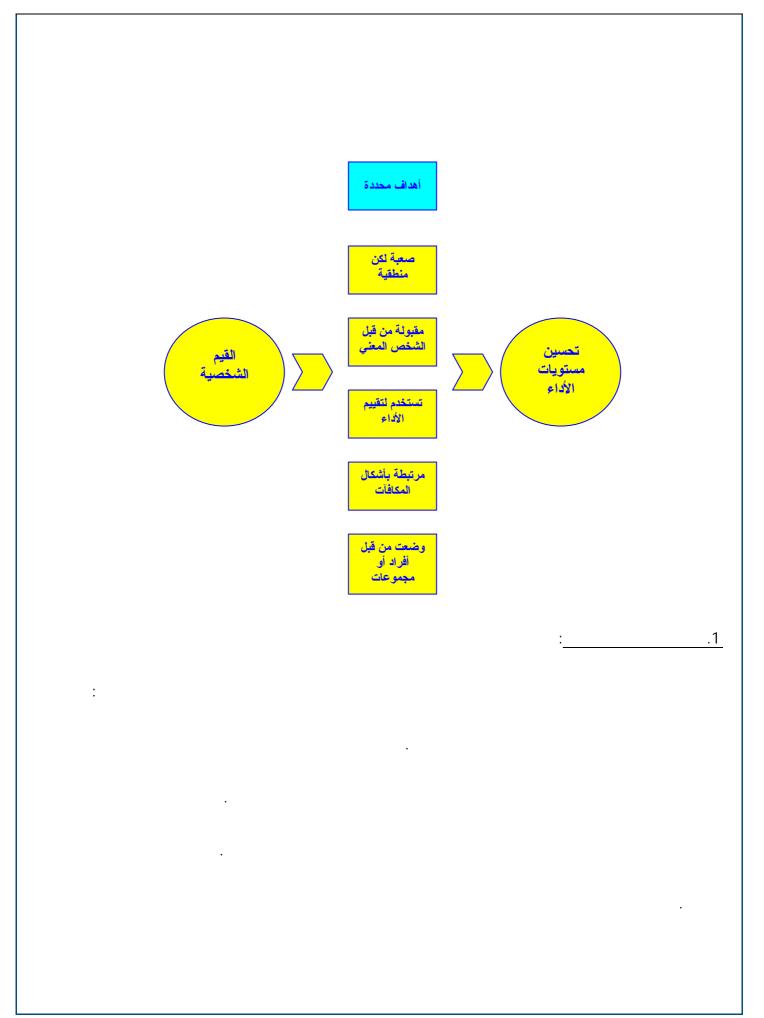


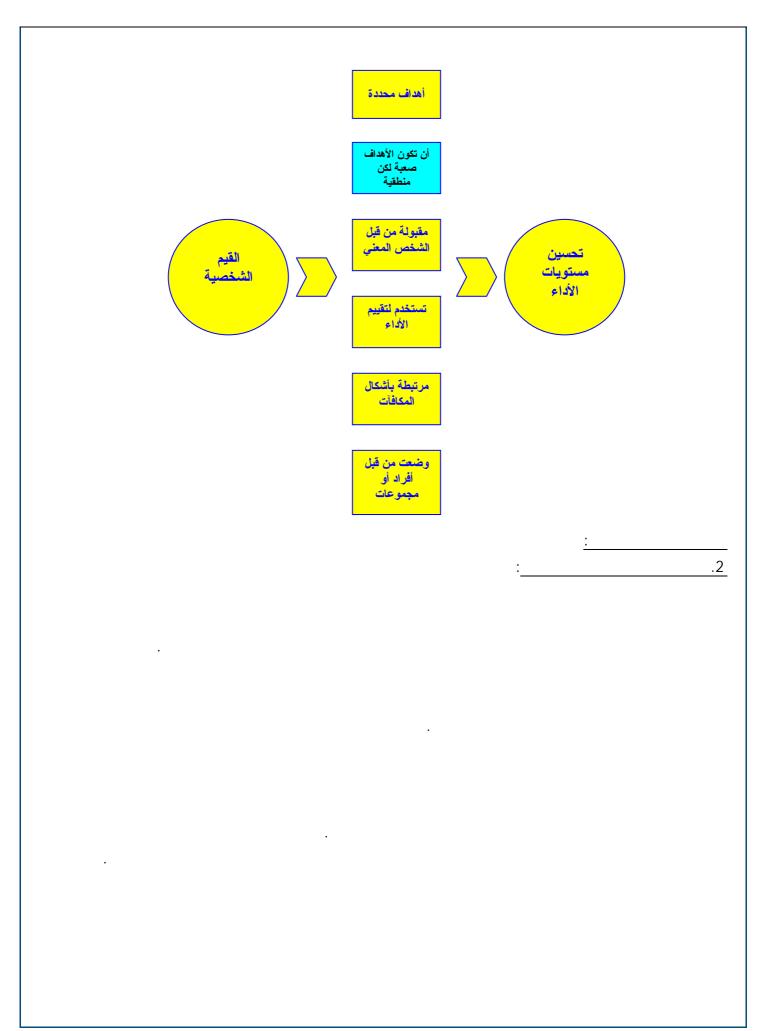


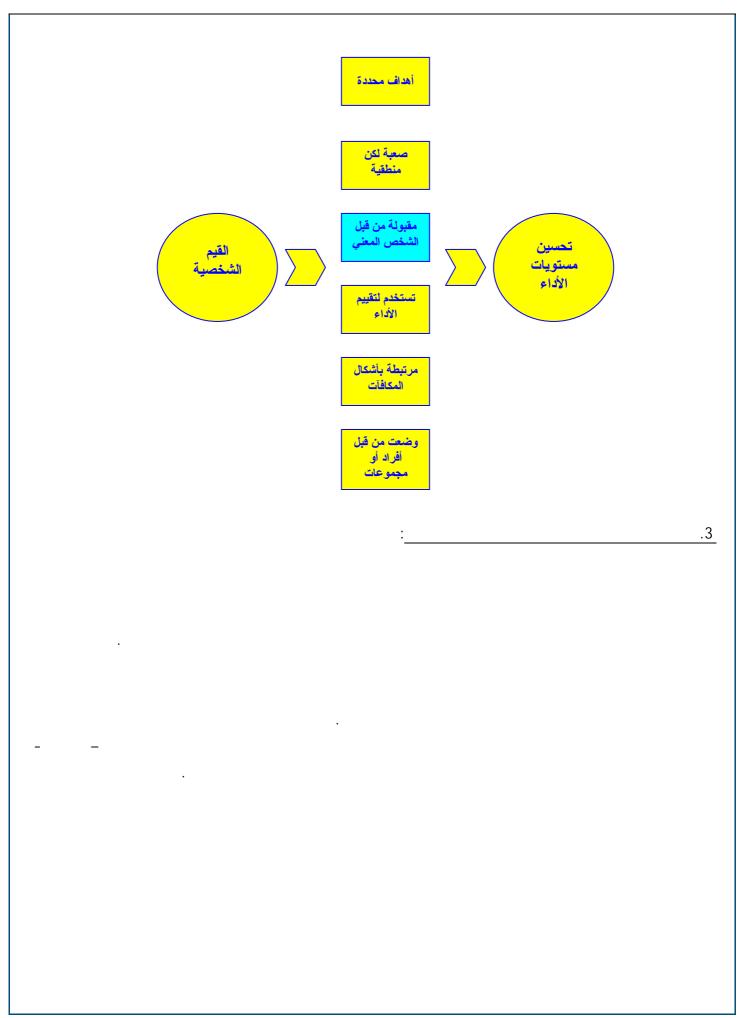


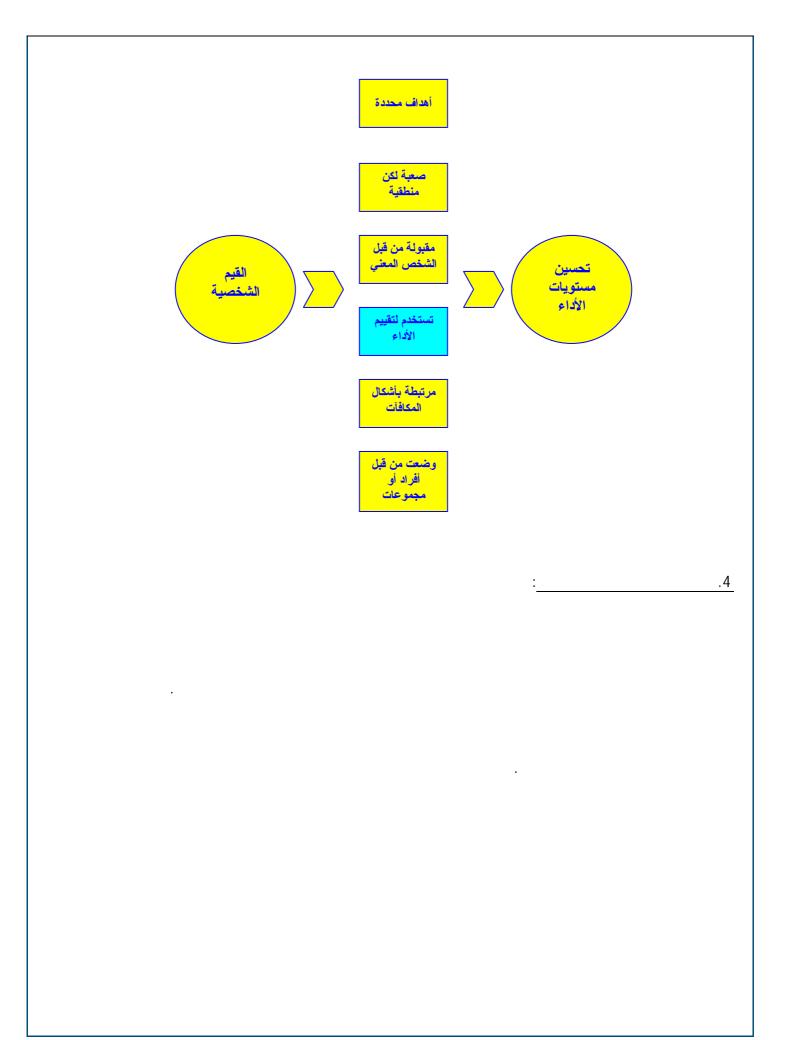


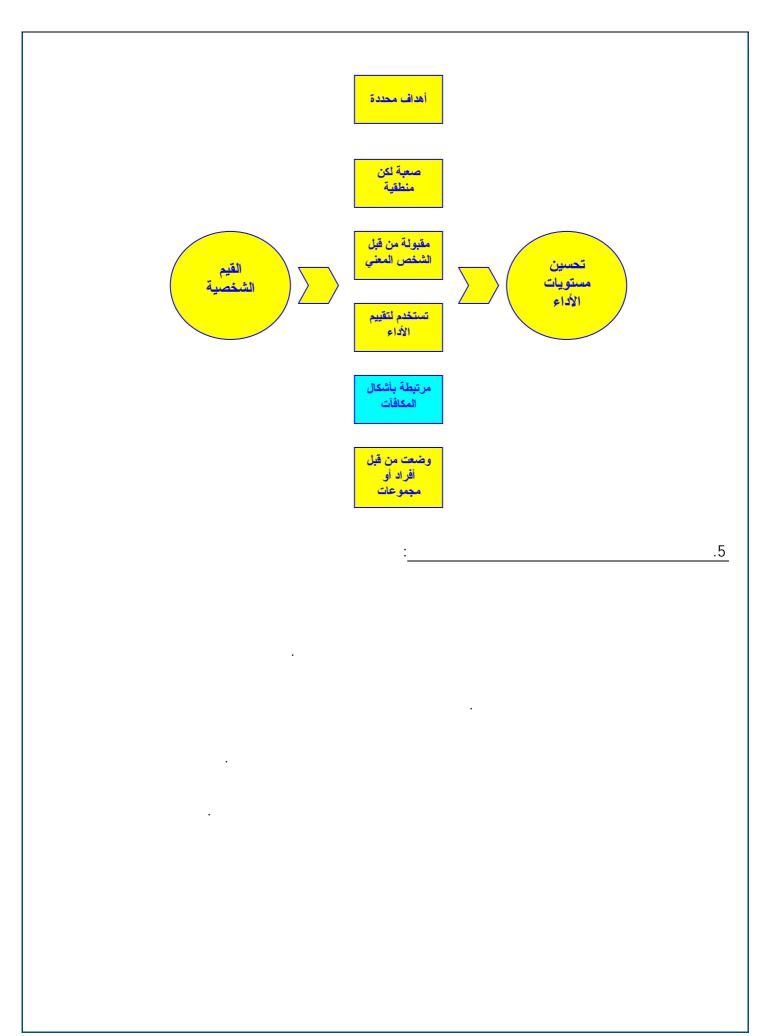


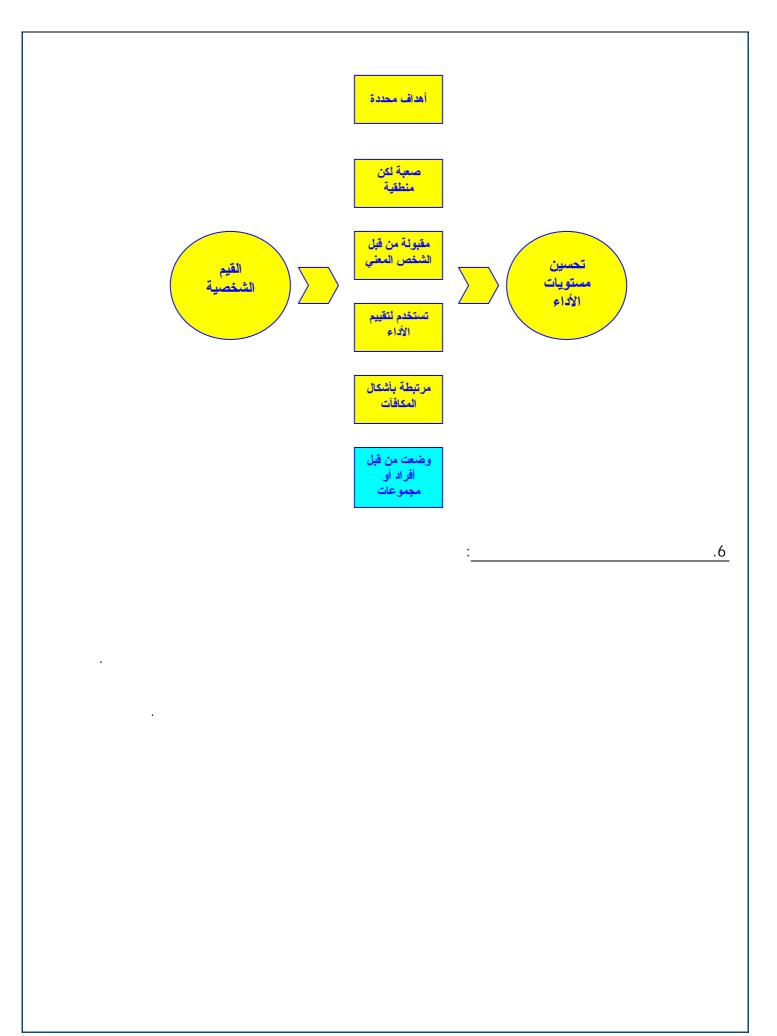


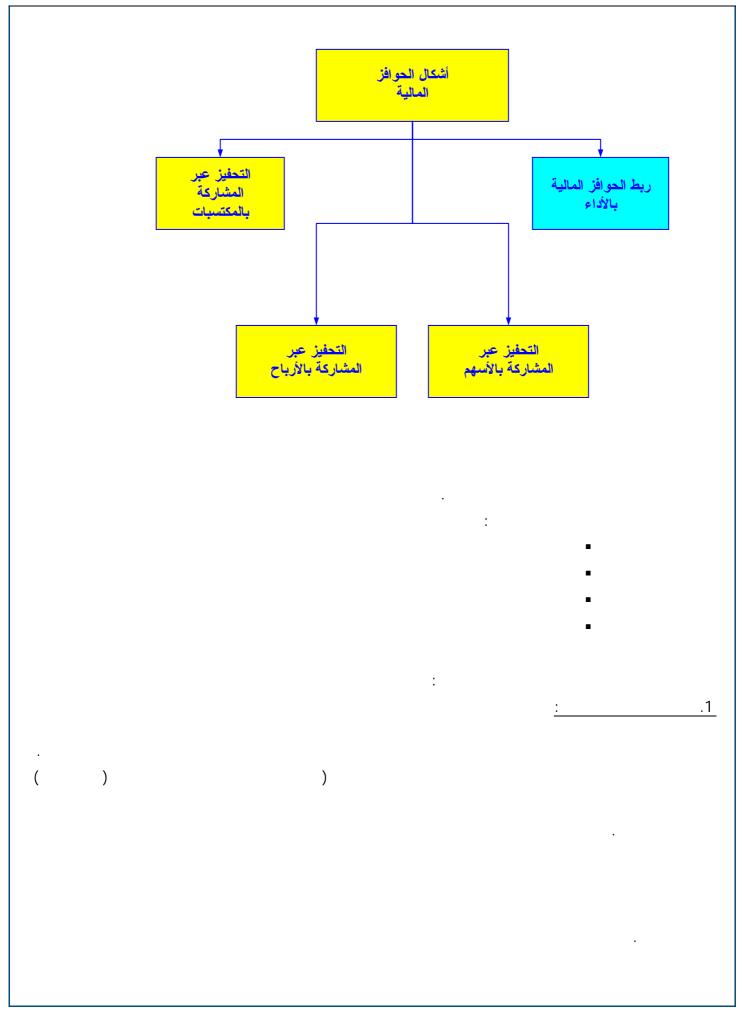


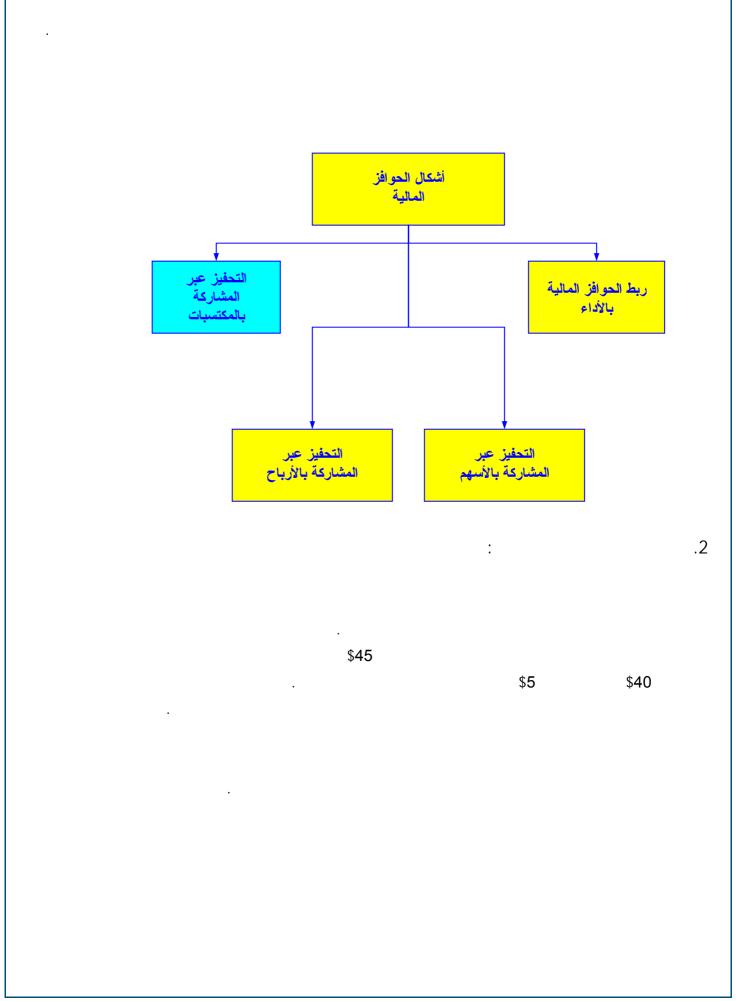


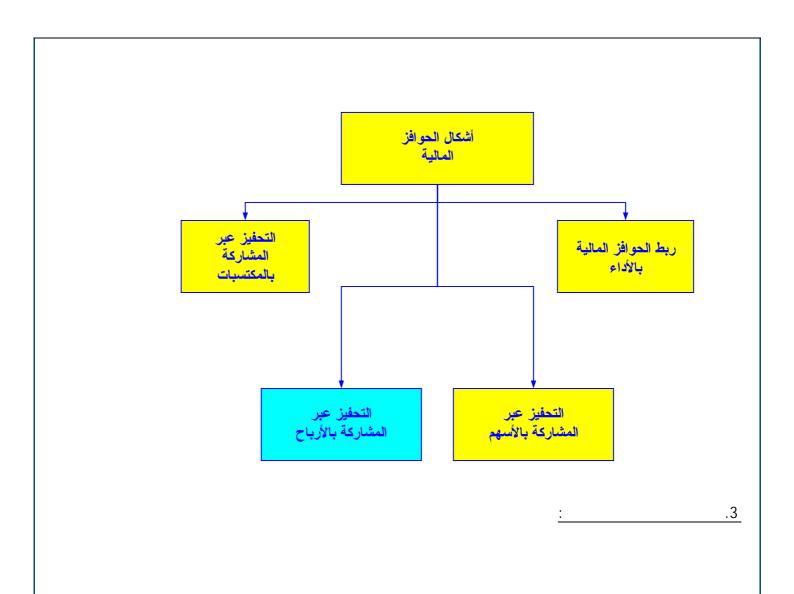


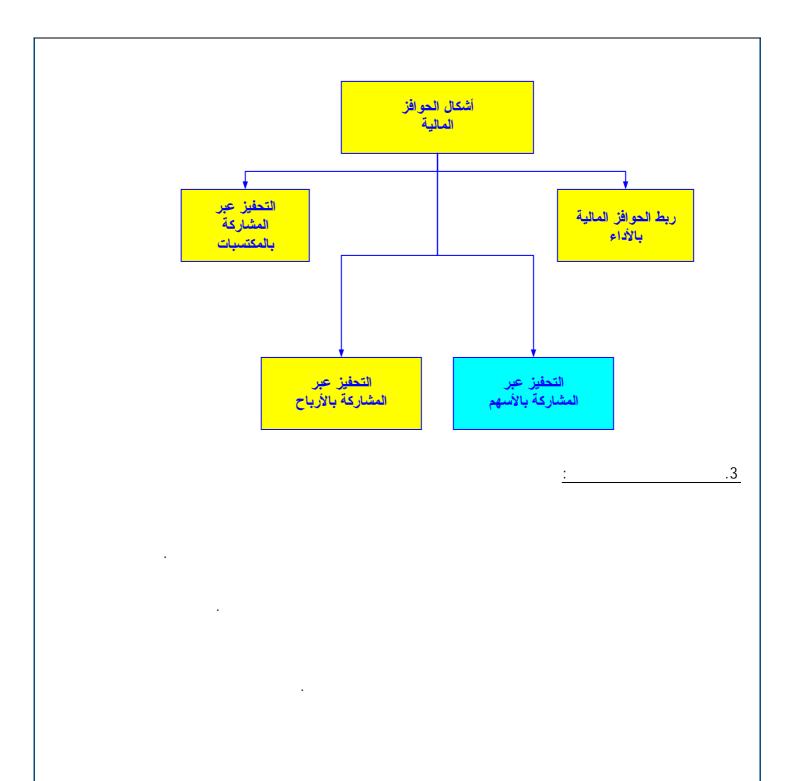




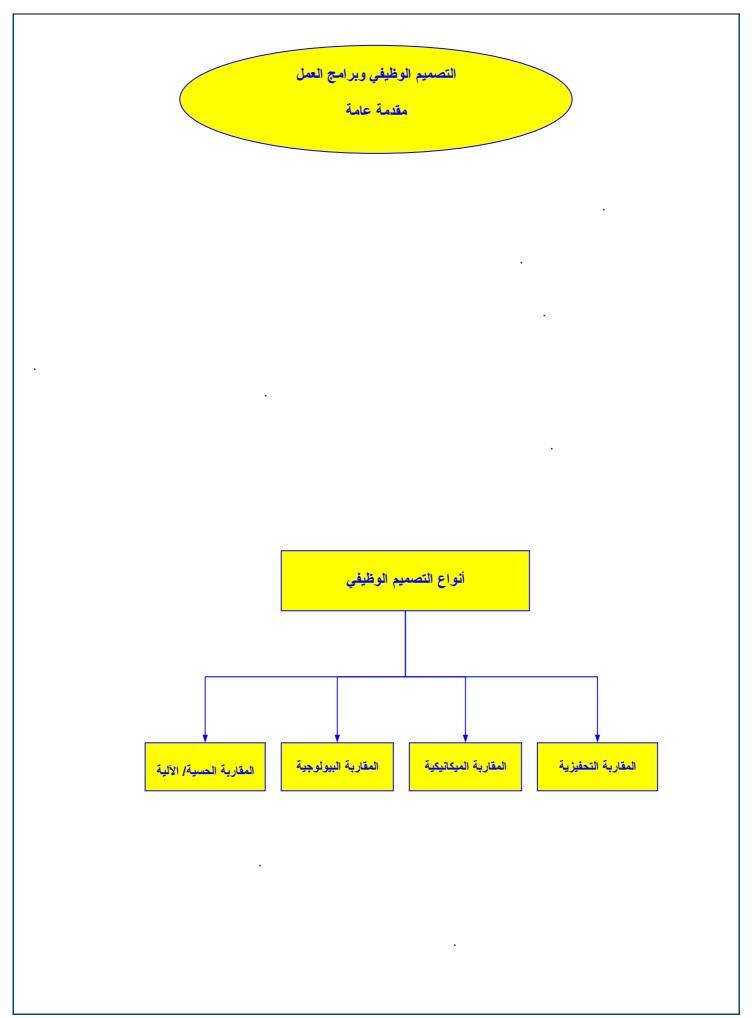


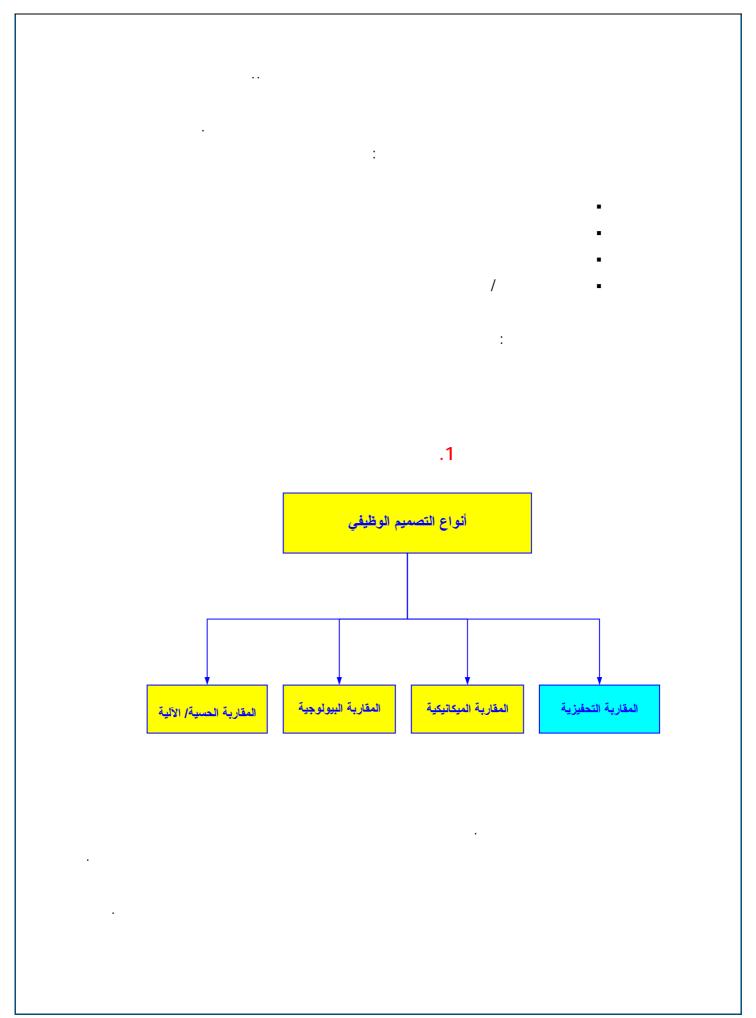


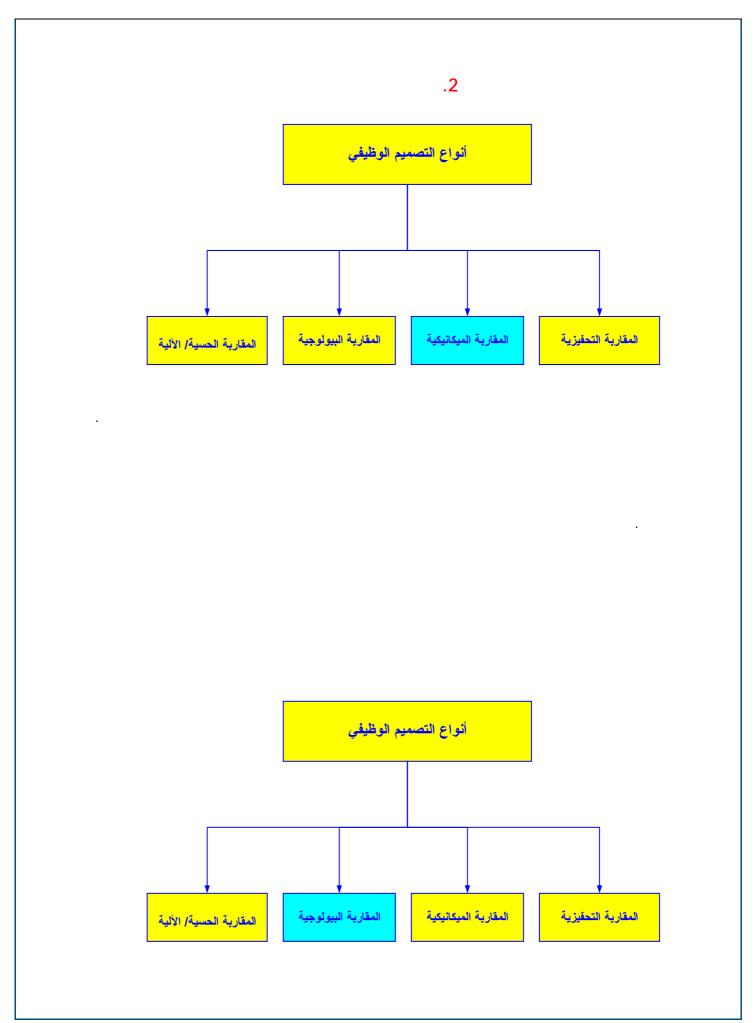


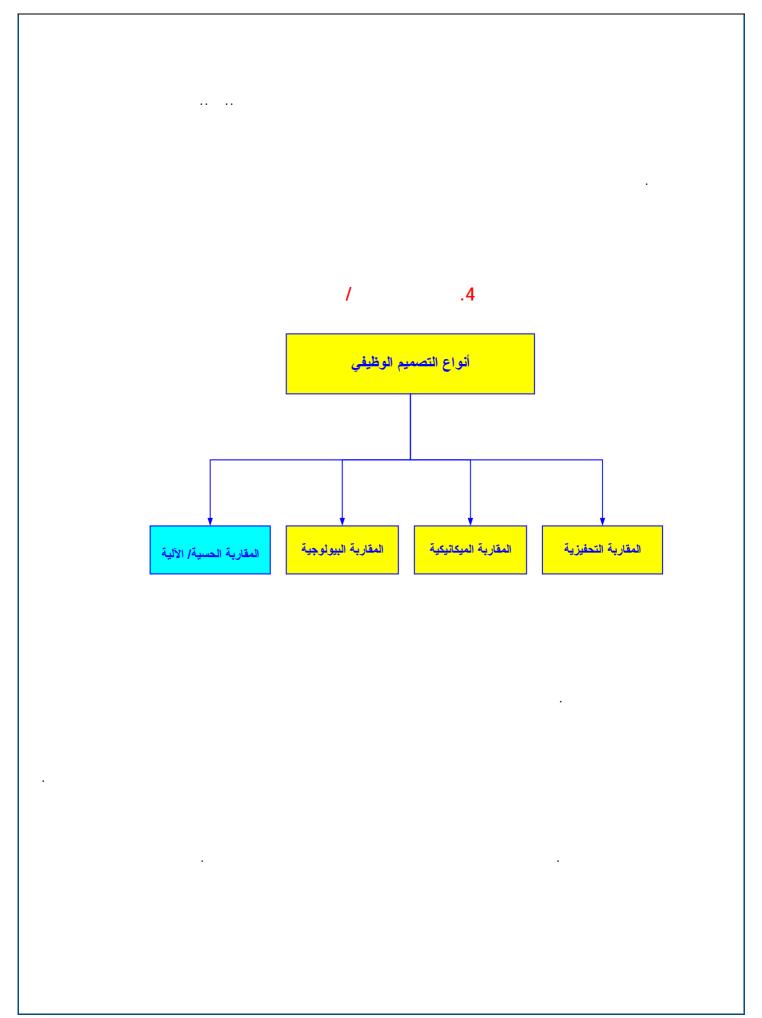


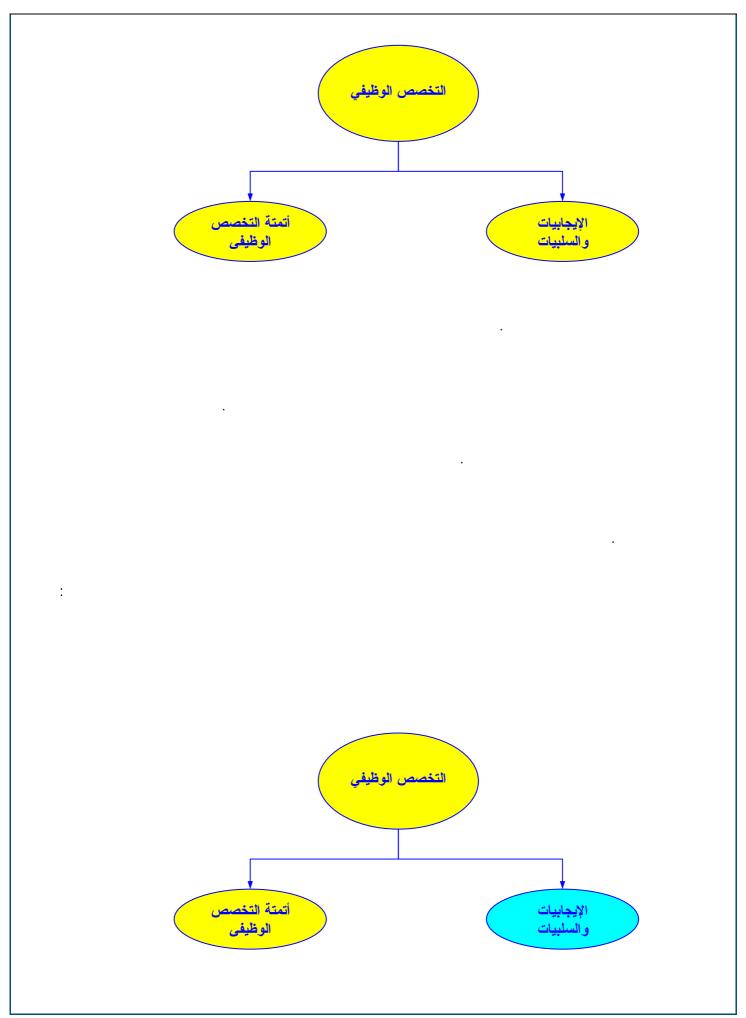
							_
							:
_	_		_	/	_	_	_
							_
							•
						•	
		•					
							:
						:	
						•	
							_
							_
							•
							_
							•

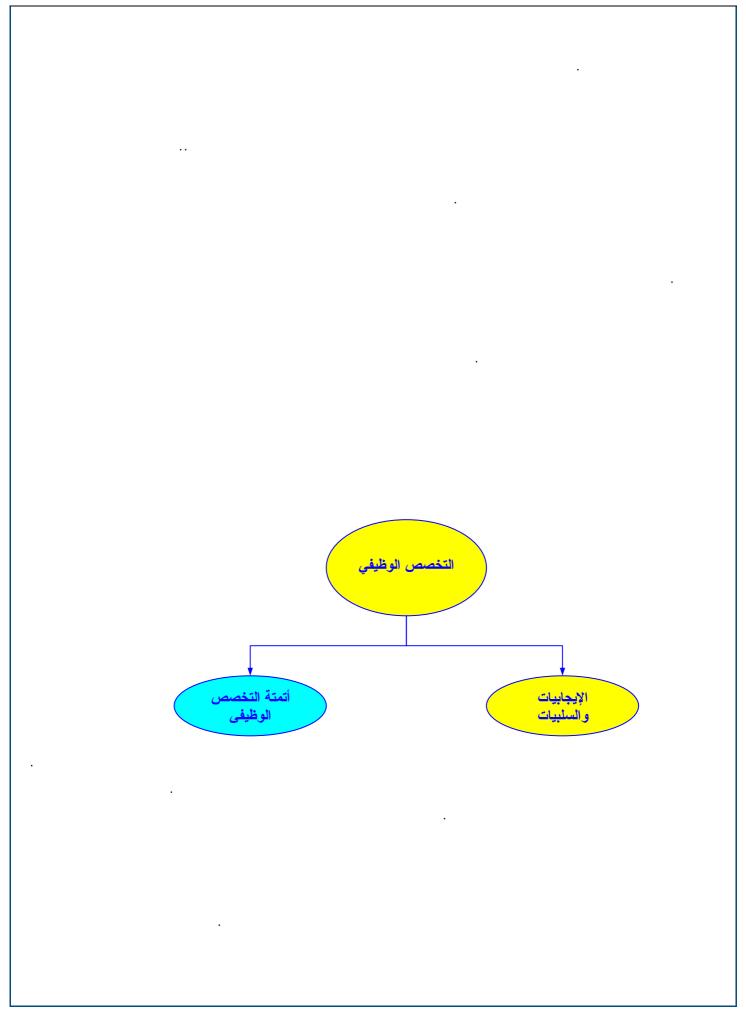


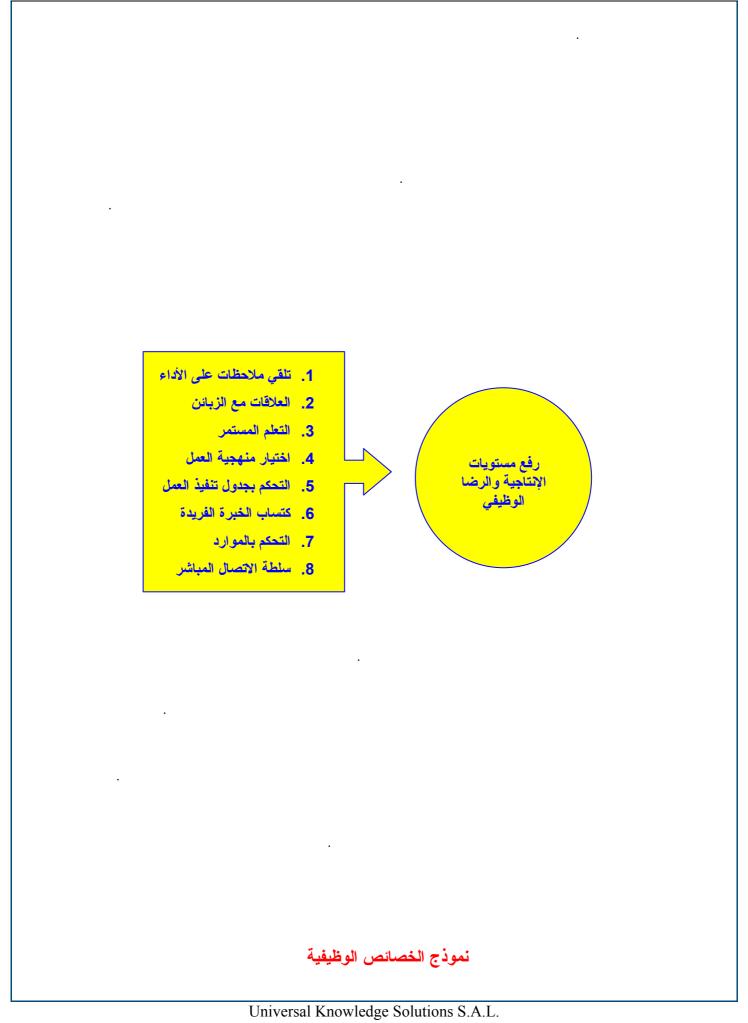






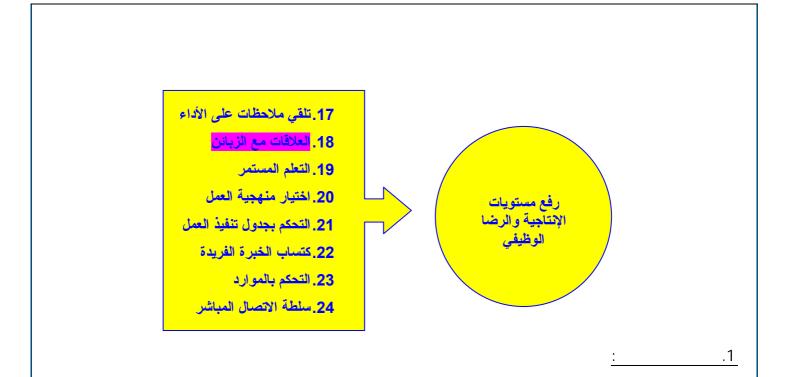




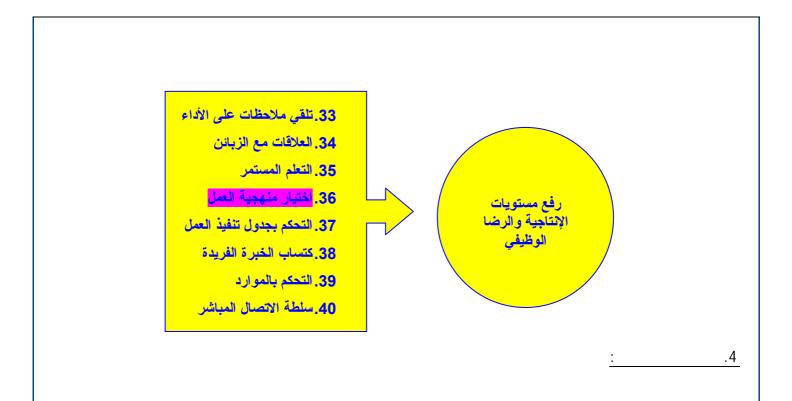


خصانص الإغناء الوظيفي 9. تلقي ملاحظات على الإداء 10. العلاقات مع الزبانن 11. التعلم المستمر 12. اختيار منهجية العمل 13. الإنتاجية والرضا الوظيفي الإنتاجية والرضا 14. كتساب الخبرة الفريدة 15. التحكم بالموارد 16. سلطة الاتصال المباشر

: .1



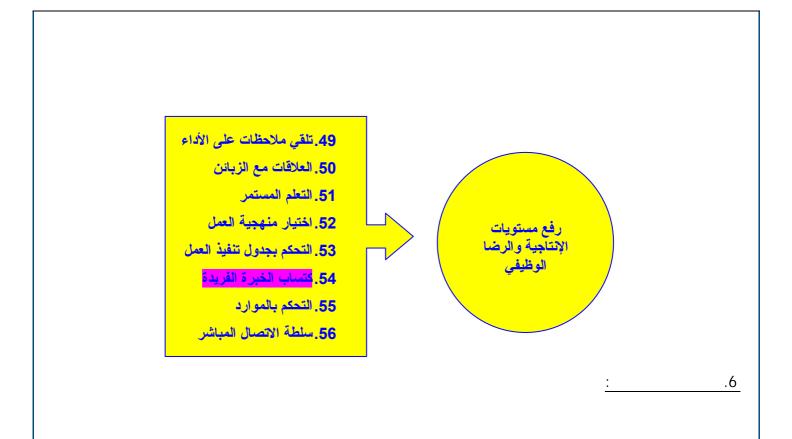






•

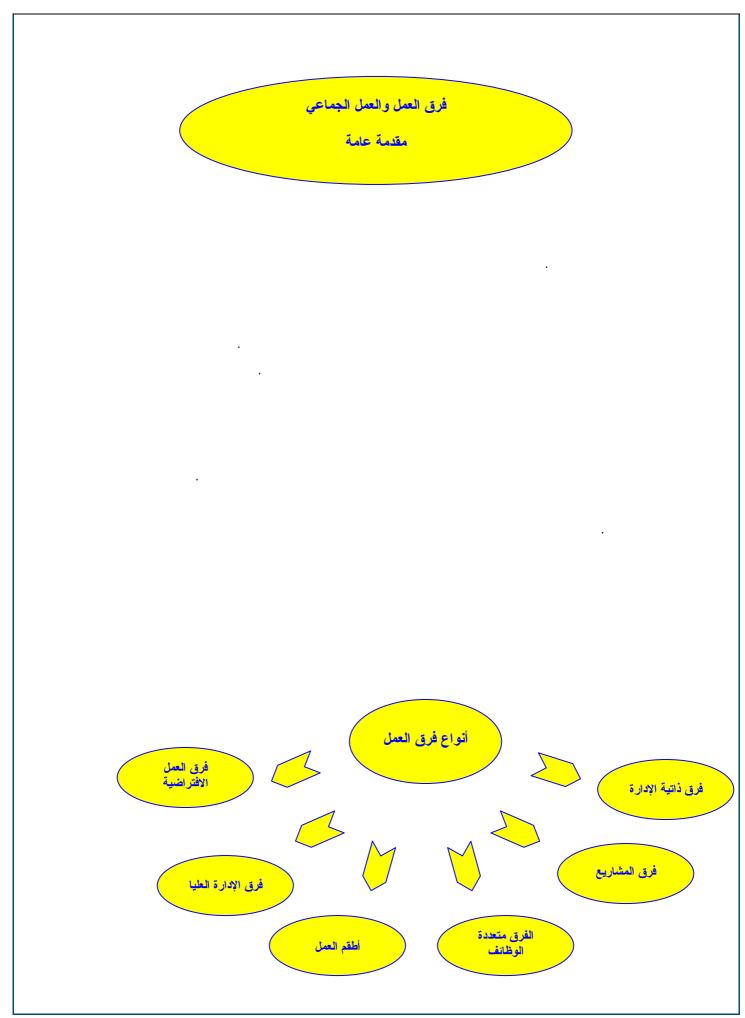
..

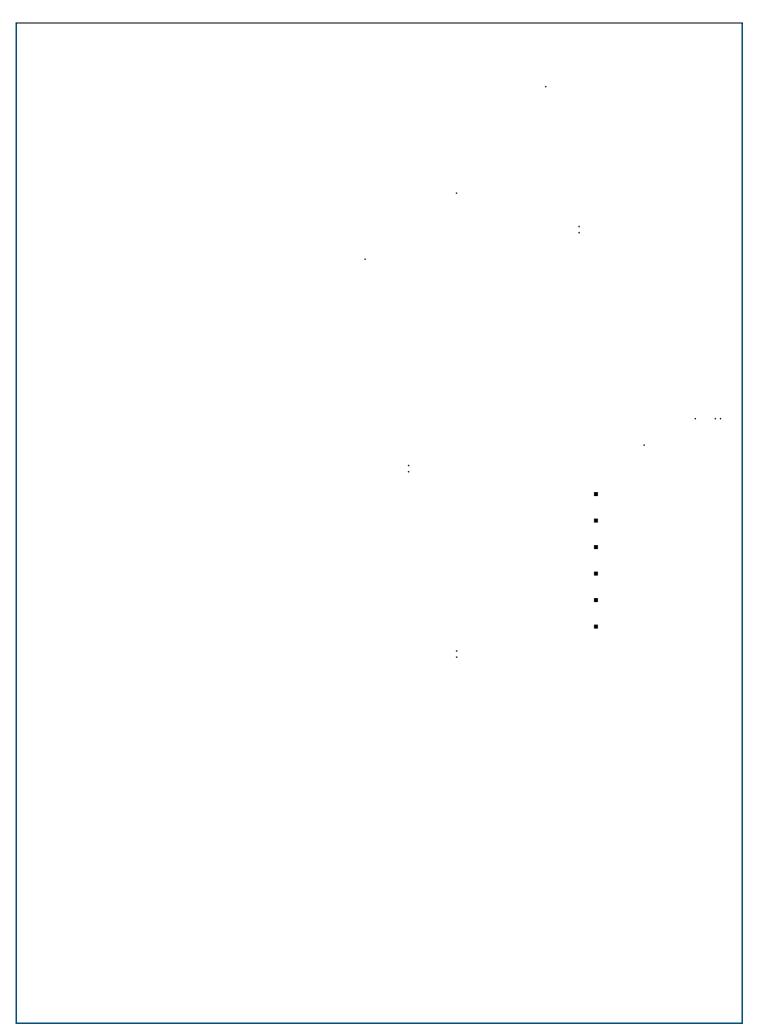


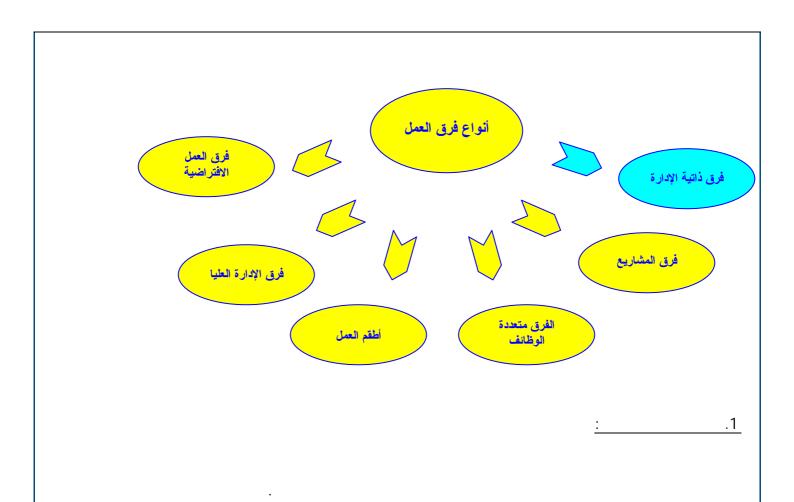


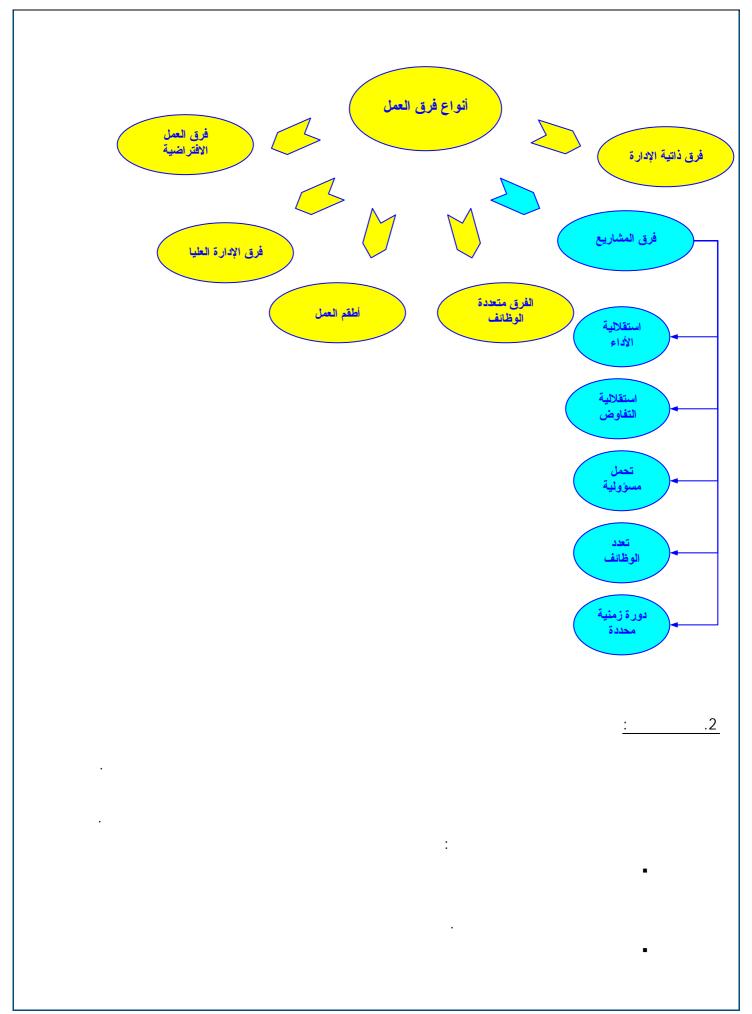


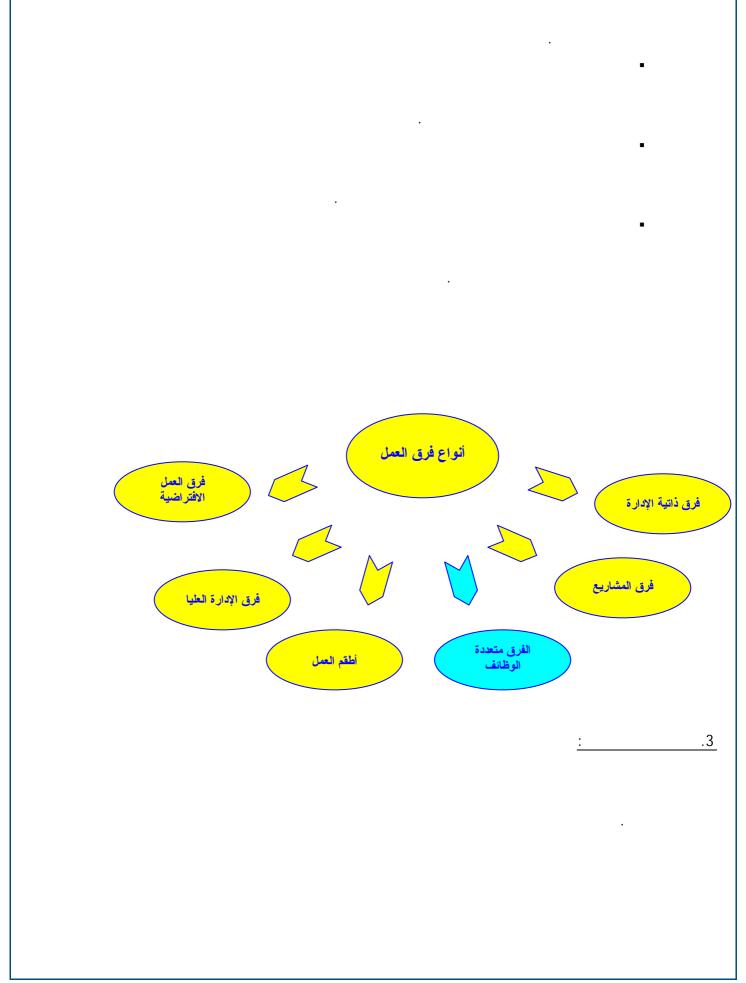
					:
_	_	_	_	_	_
					_
					•
	•				
					•
					•
				:	
					•
					•



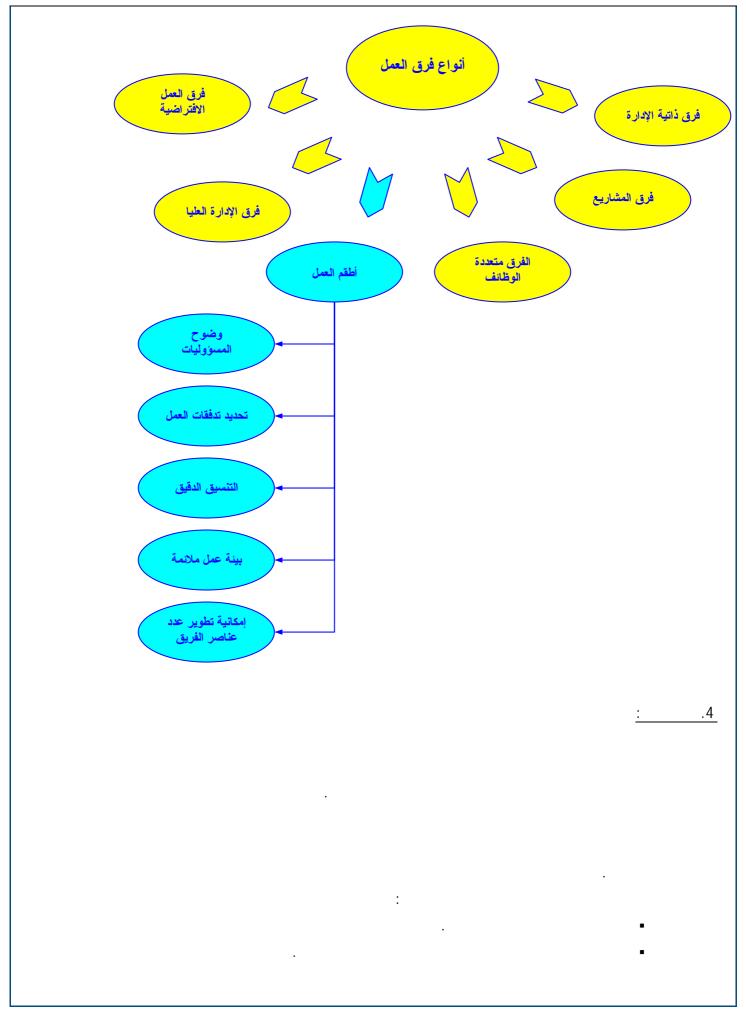


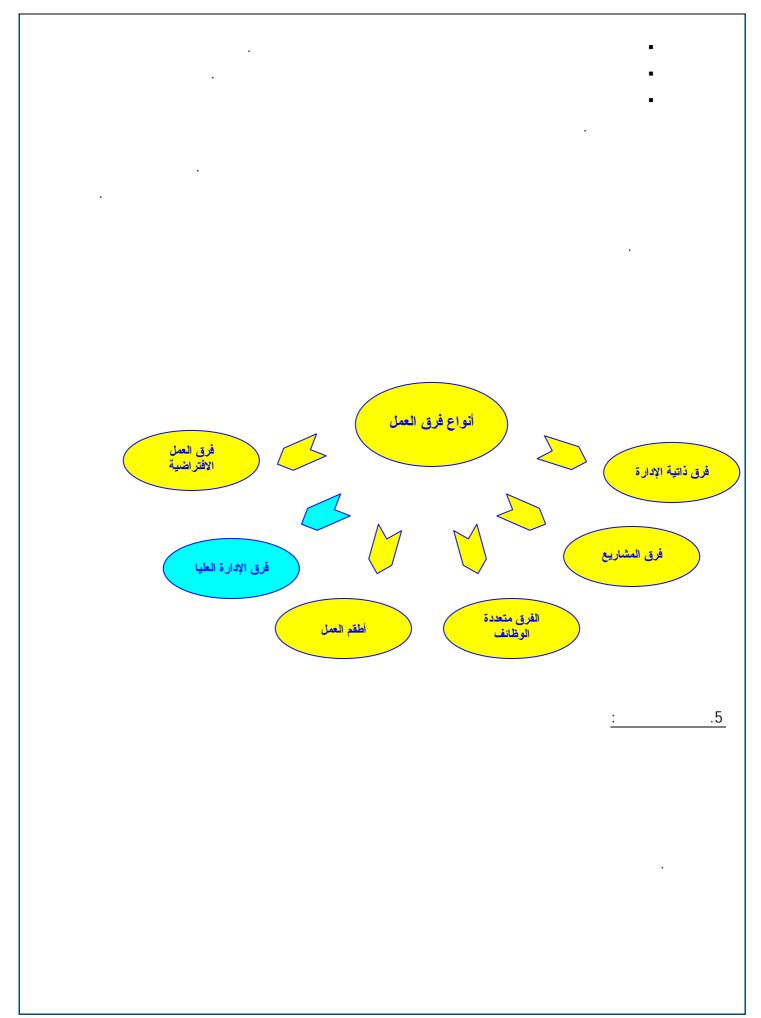


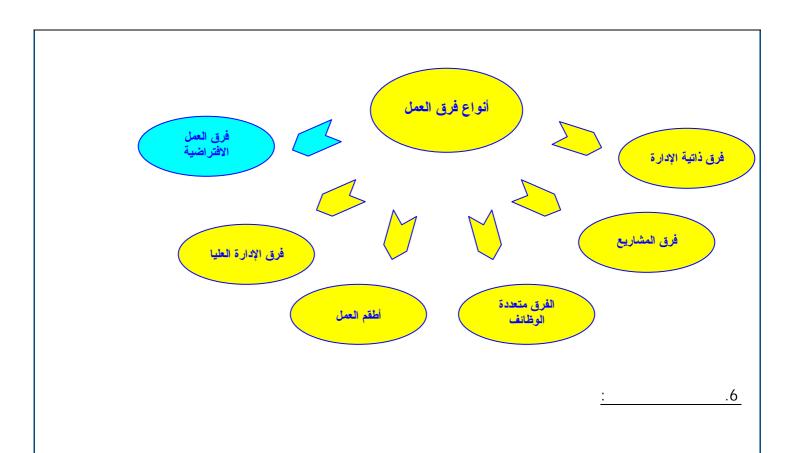


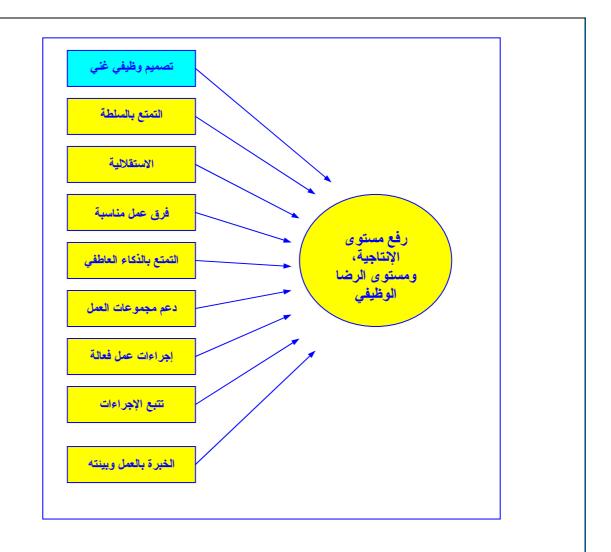


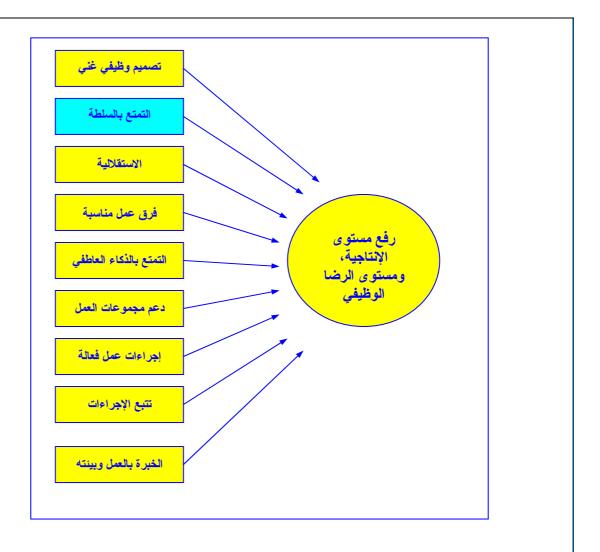
)	

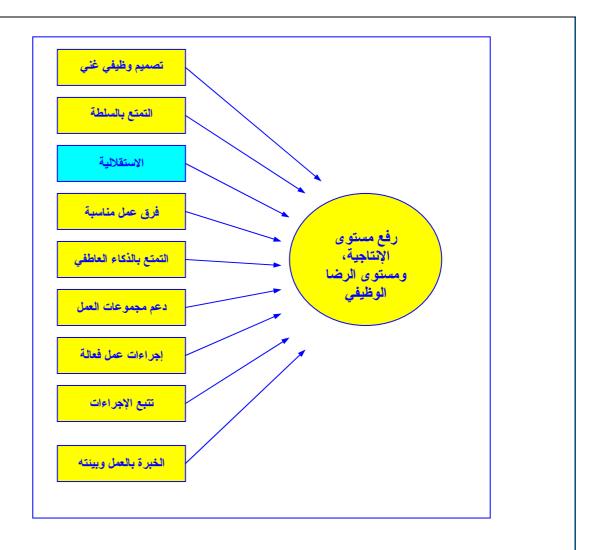




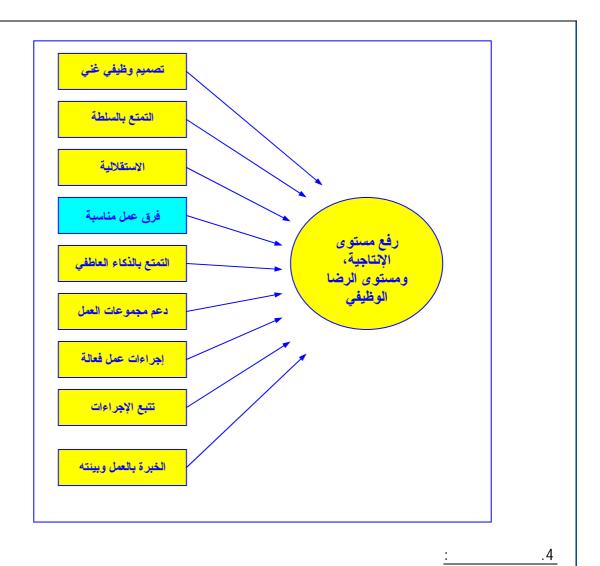


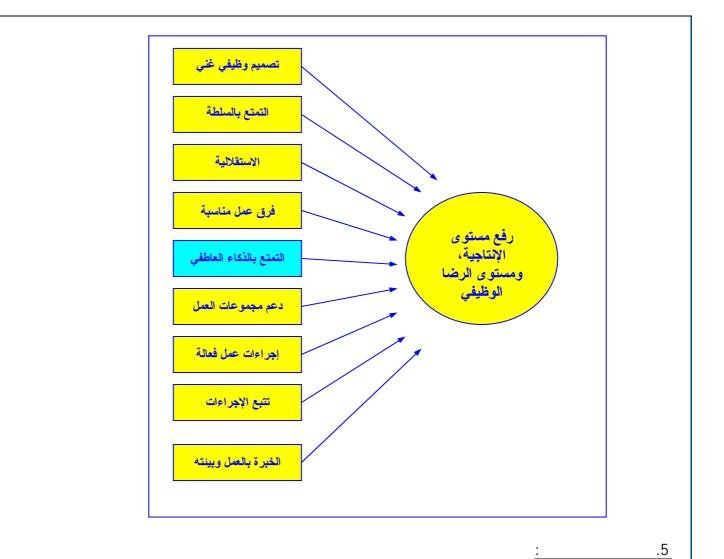




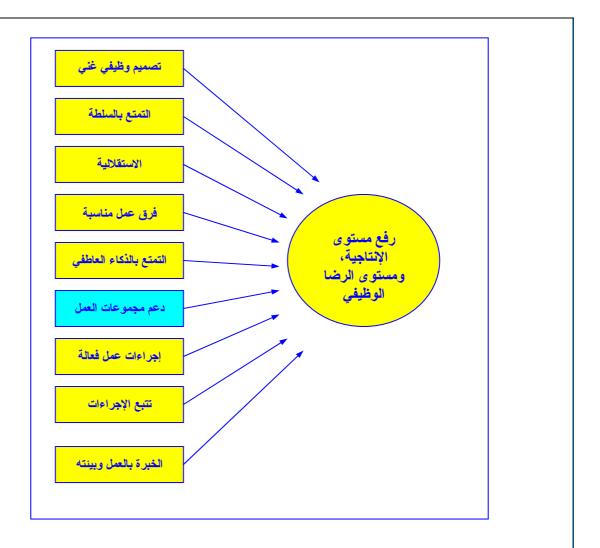


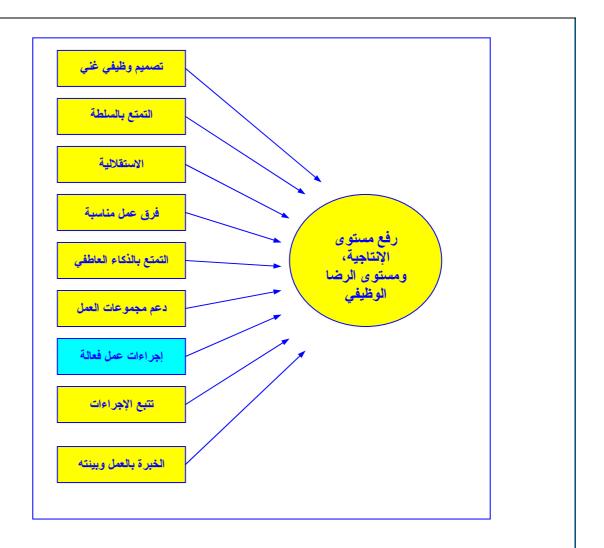
: .3





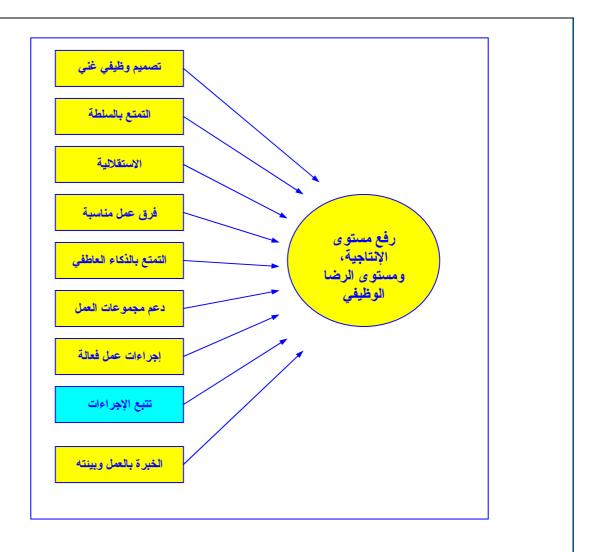
Universal Knowledge Solutions S.A.L.

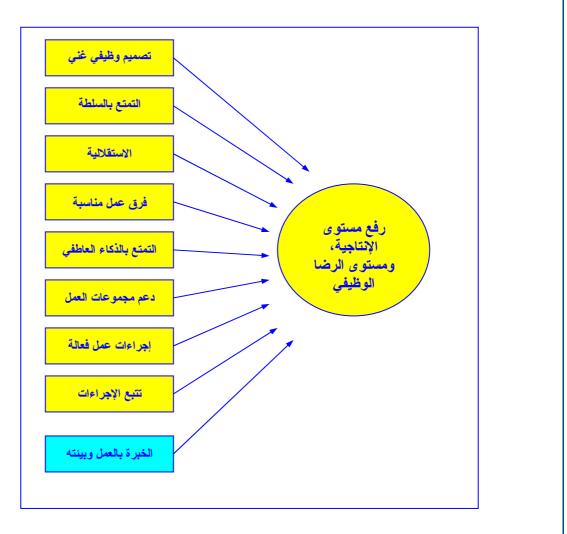


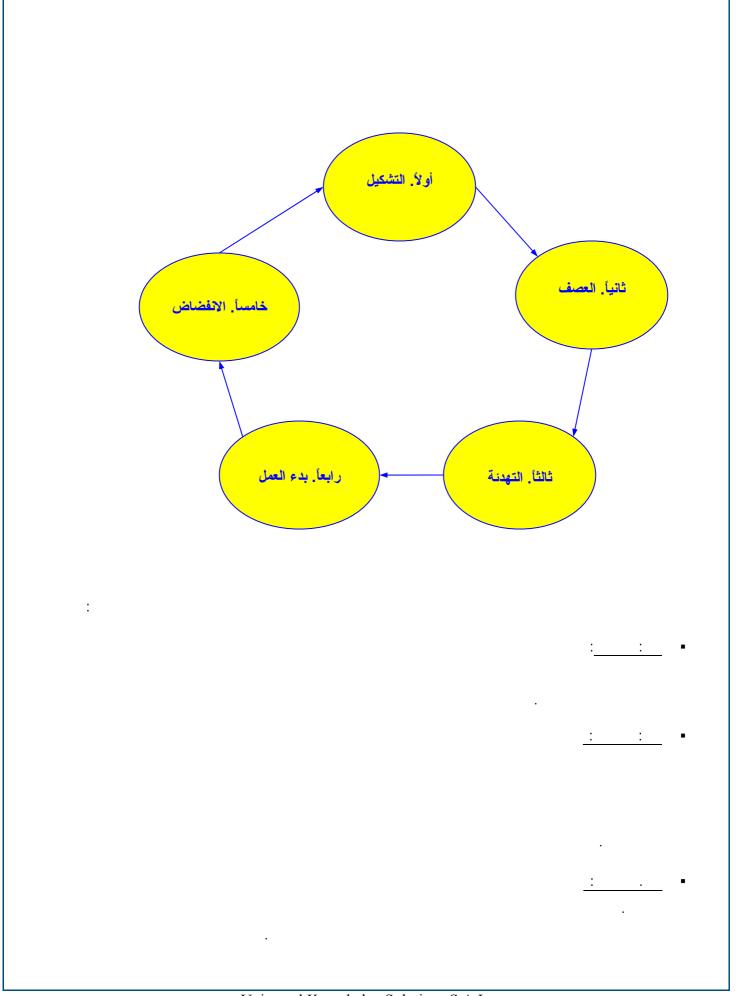


: .7

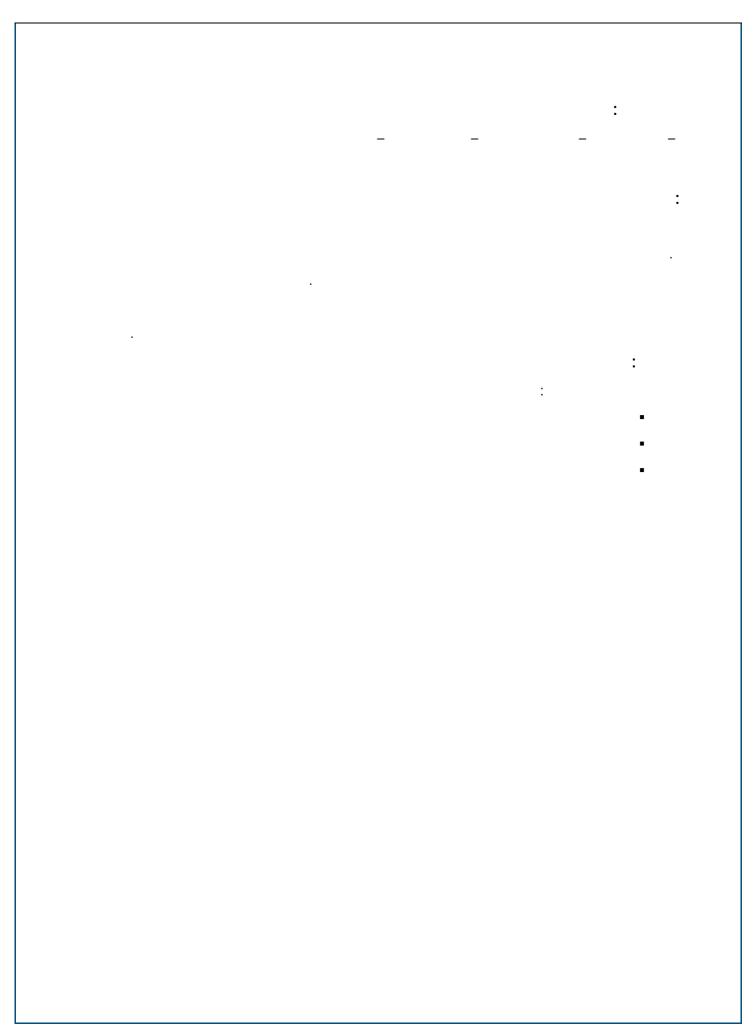
..

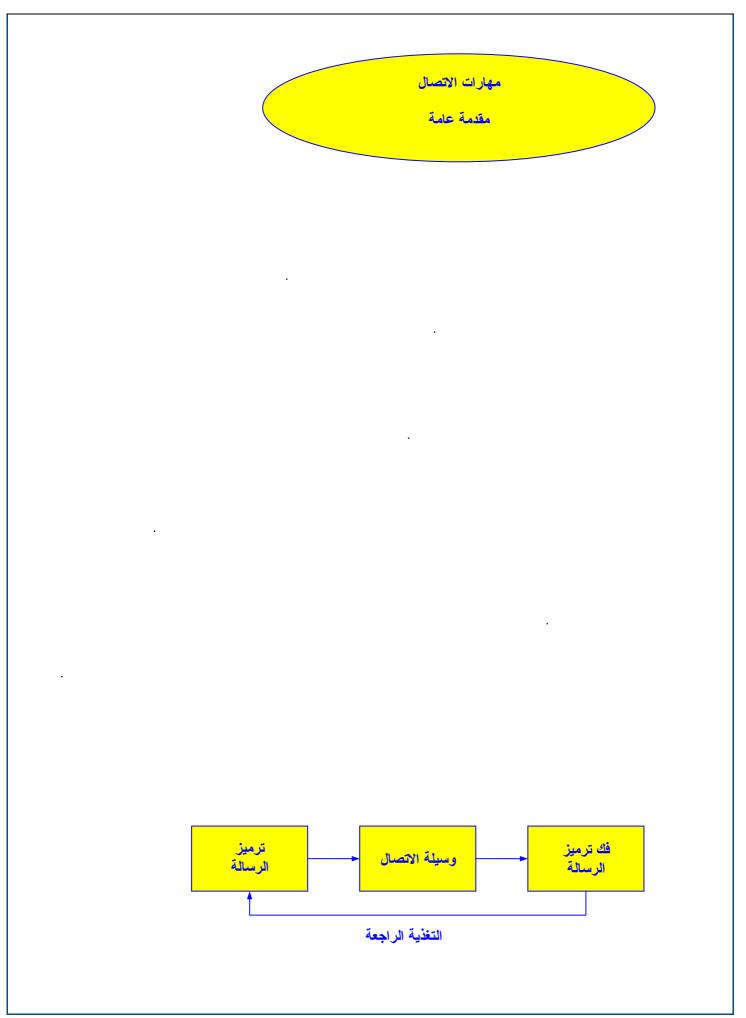


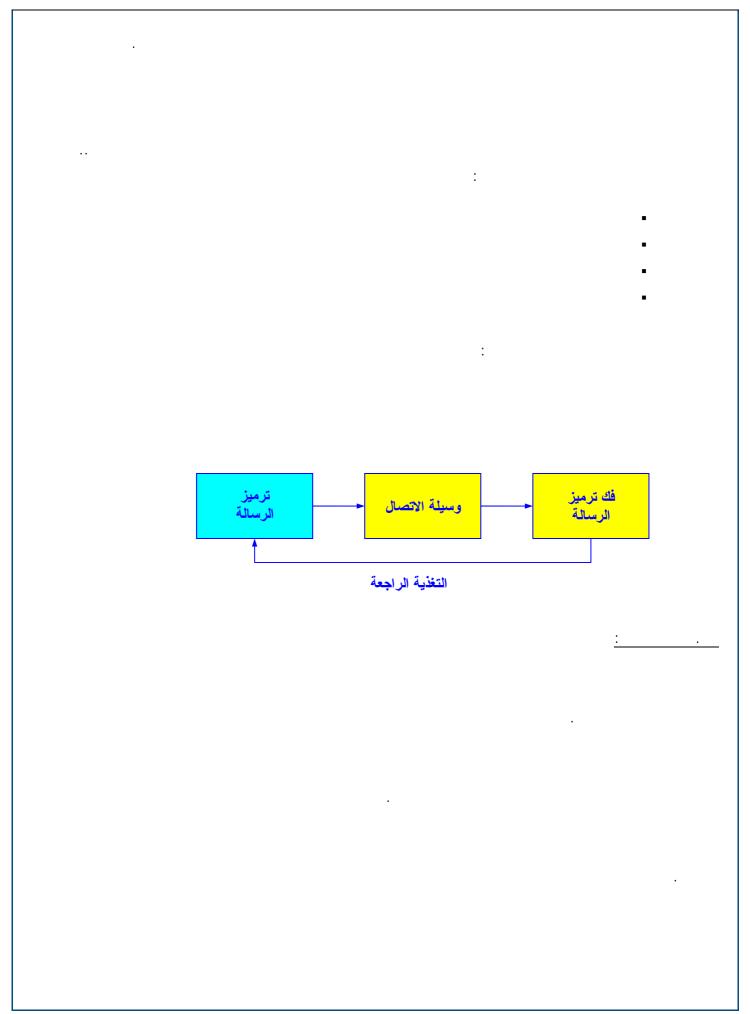


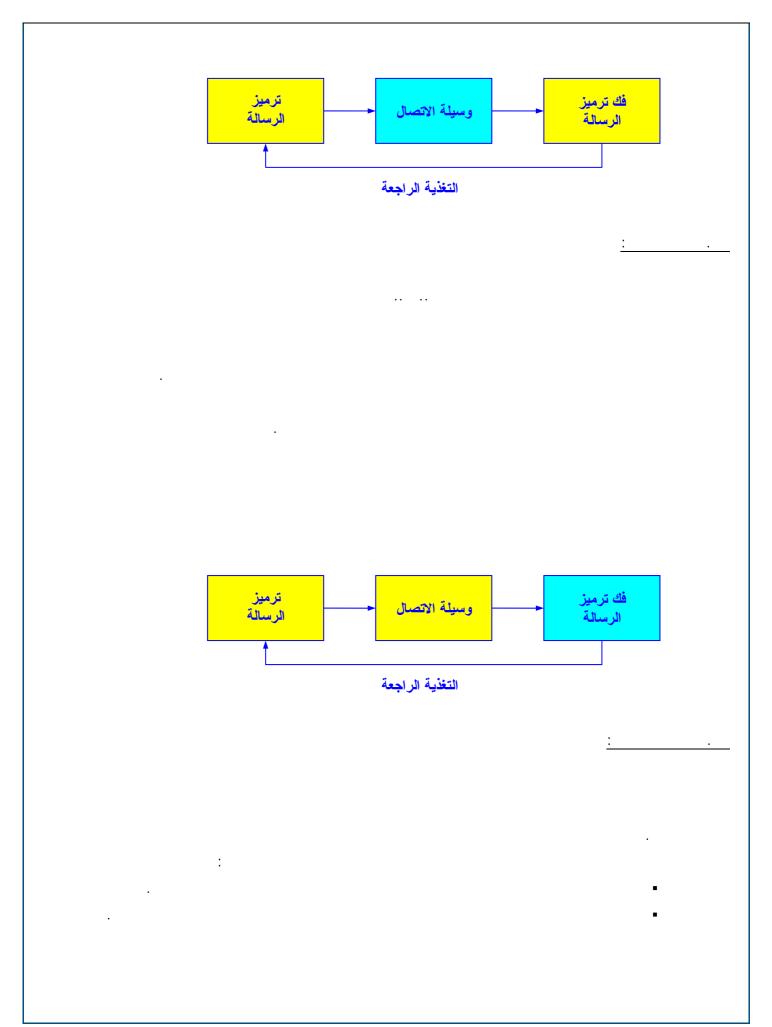


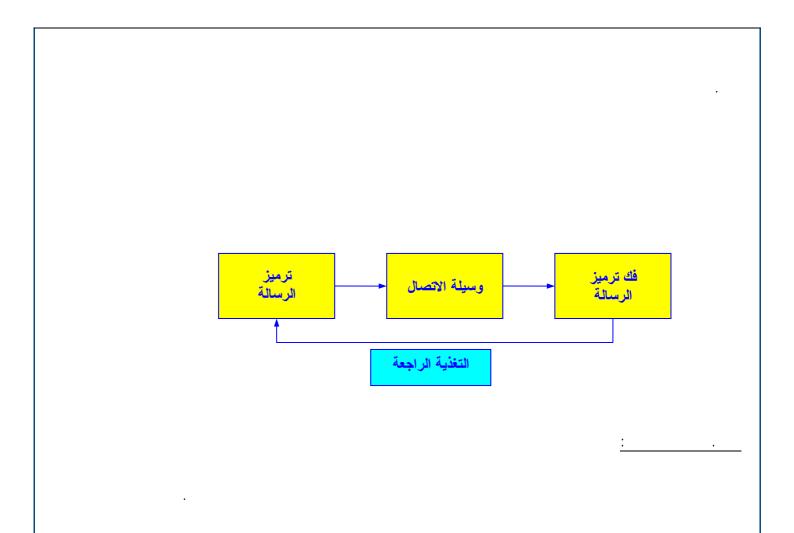
	<u>:</u>
	·
	<u>:</u>
·	



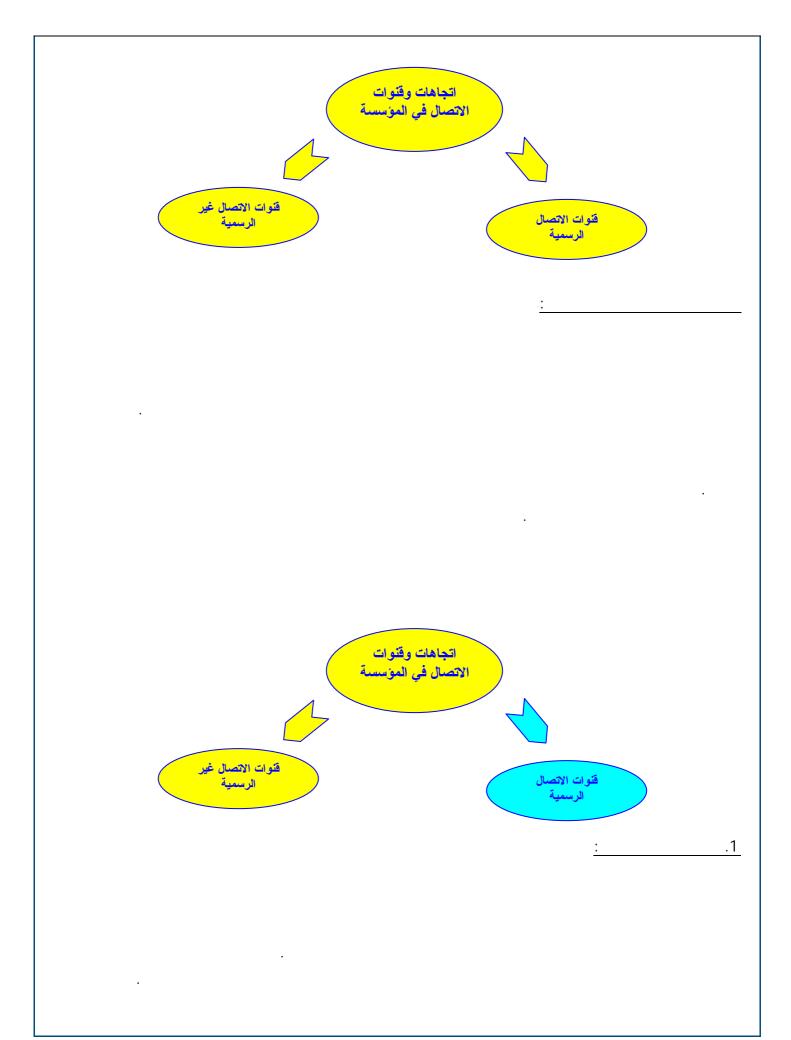


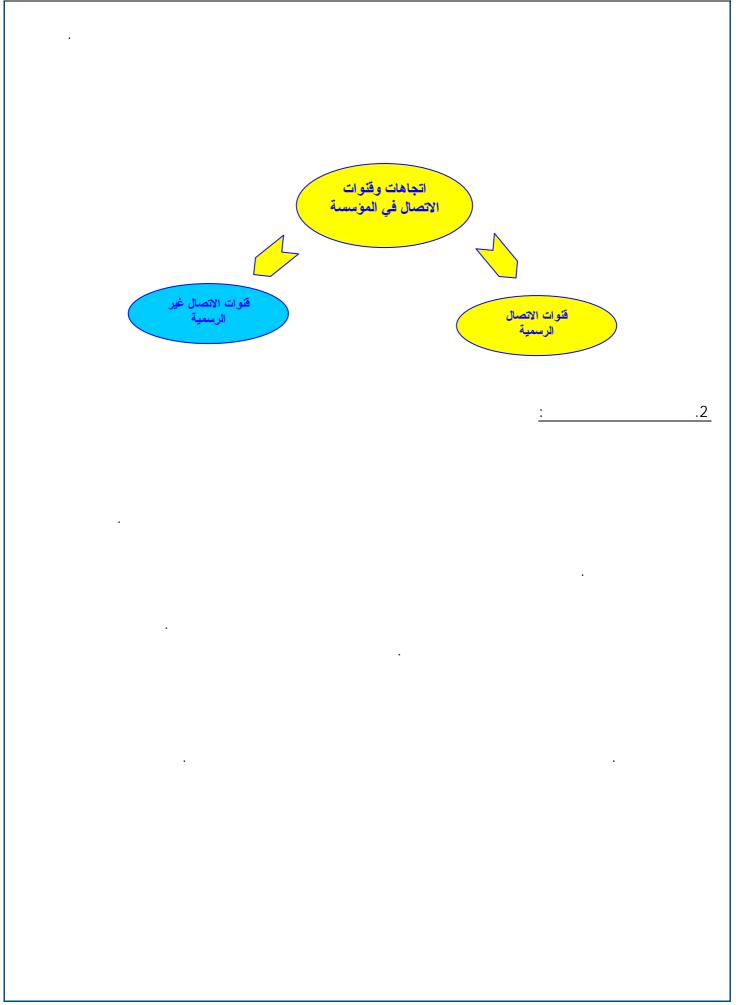


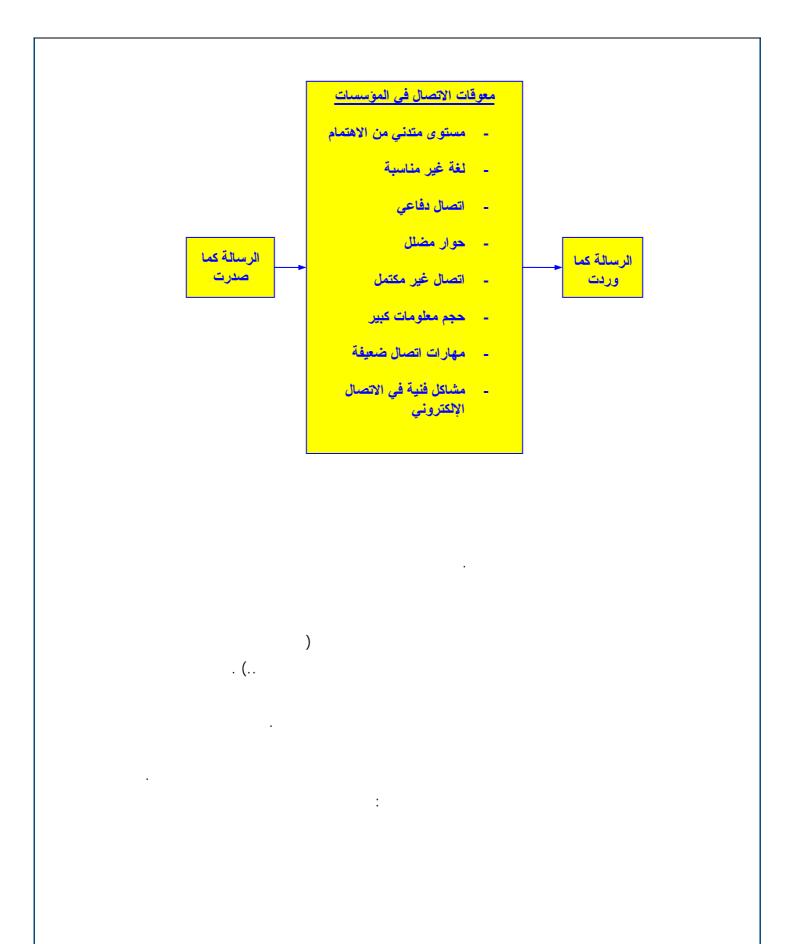


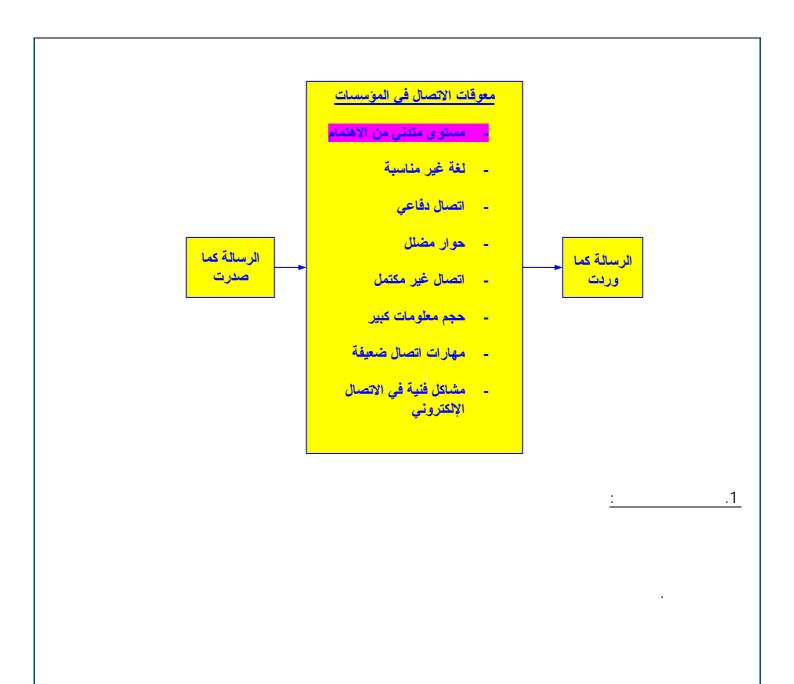


580



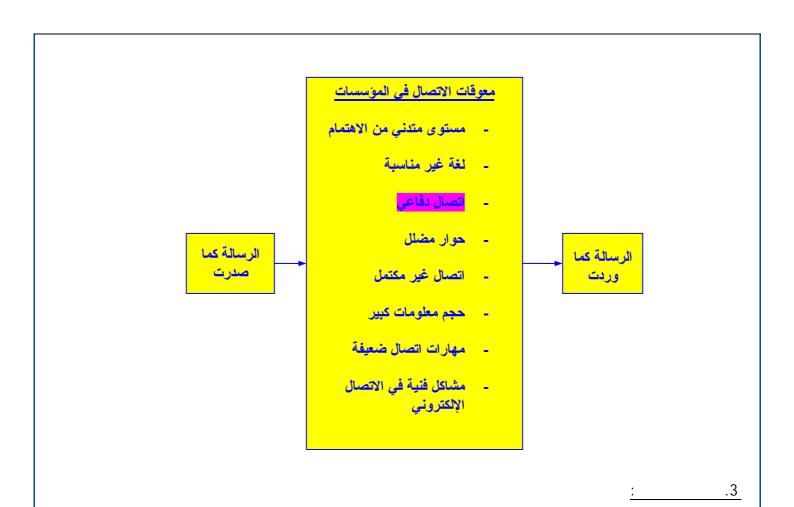




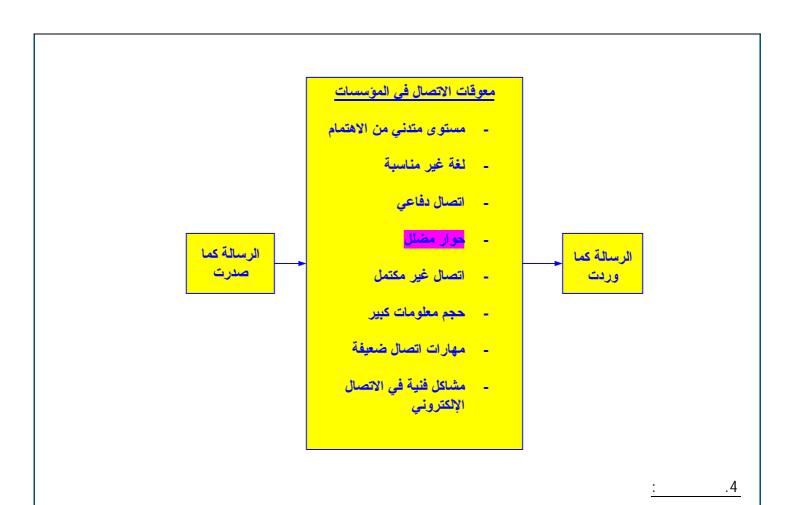


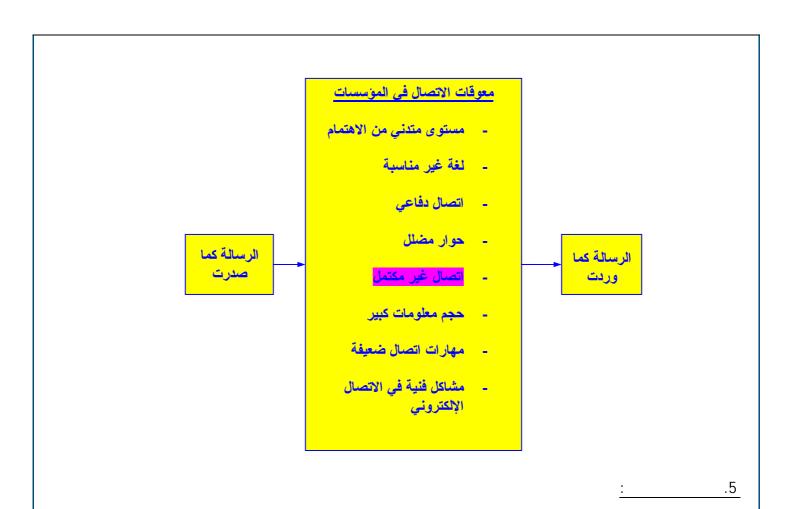
(...

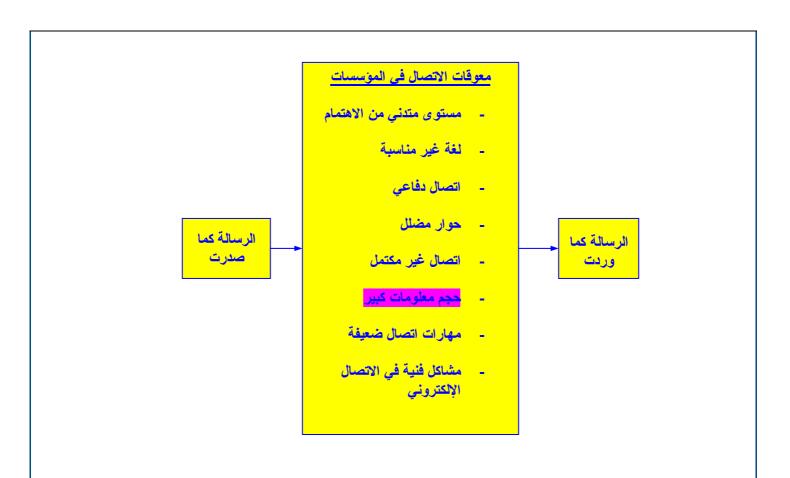
معوقات الاتصال في المؤسسات مستوى متدني من الاهتمام <mark>لغة غير مناسبة</mark> اتصال دفاعي حوار مضلل الرسالة كما اتصال غير مكتمل الرسالة كما صدرت وردت حجم معلومات كبير مهارات اتصال ضعيفة مشاكل فنية في الاتصال الإلكتروني .2 ():



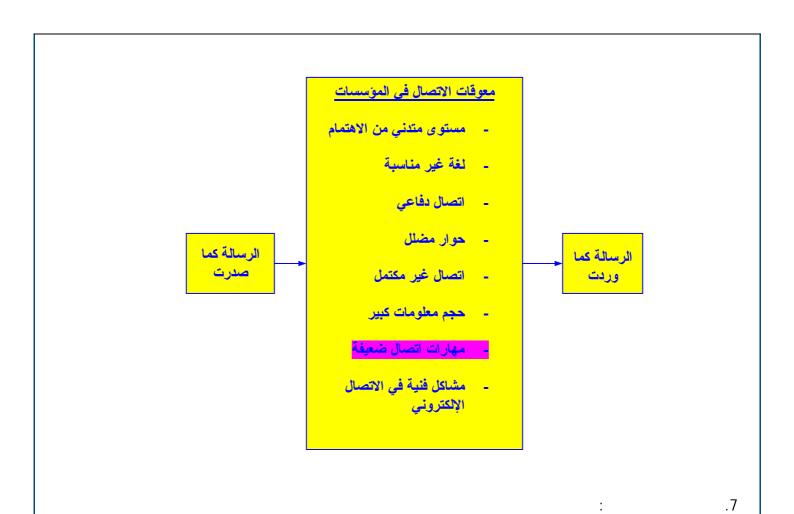
Universal Knowledge Solutions S.A.L.

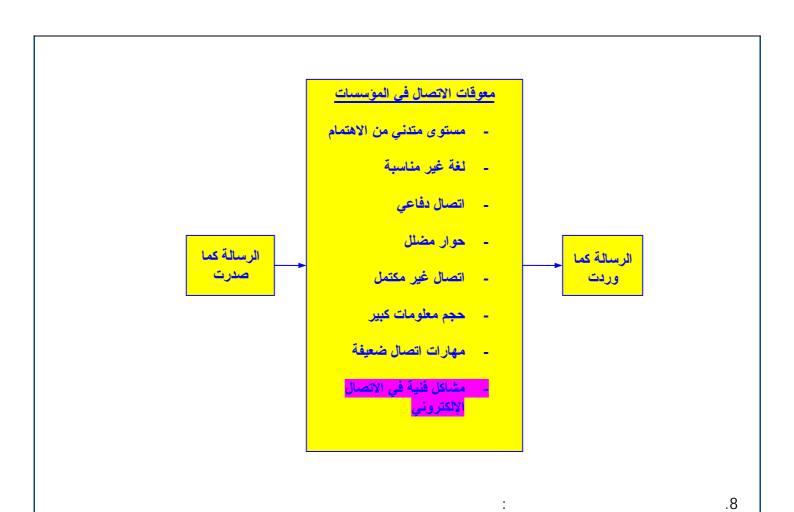






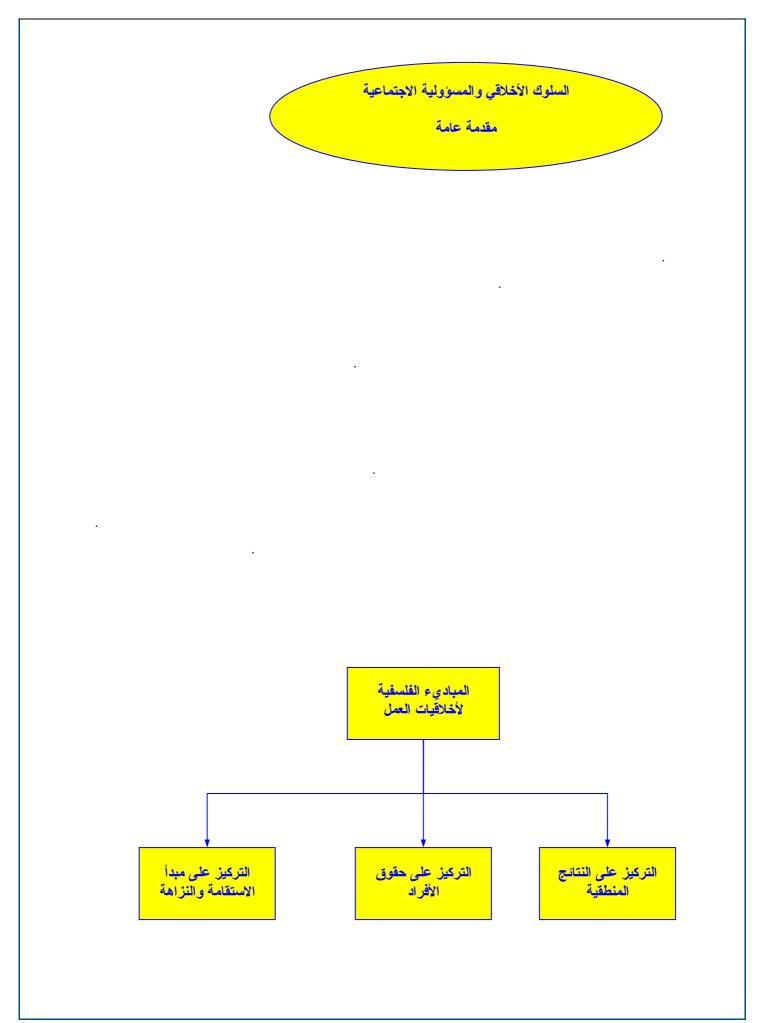
..

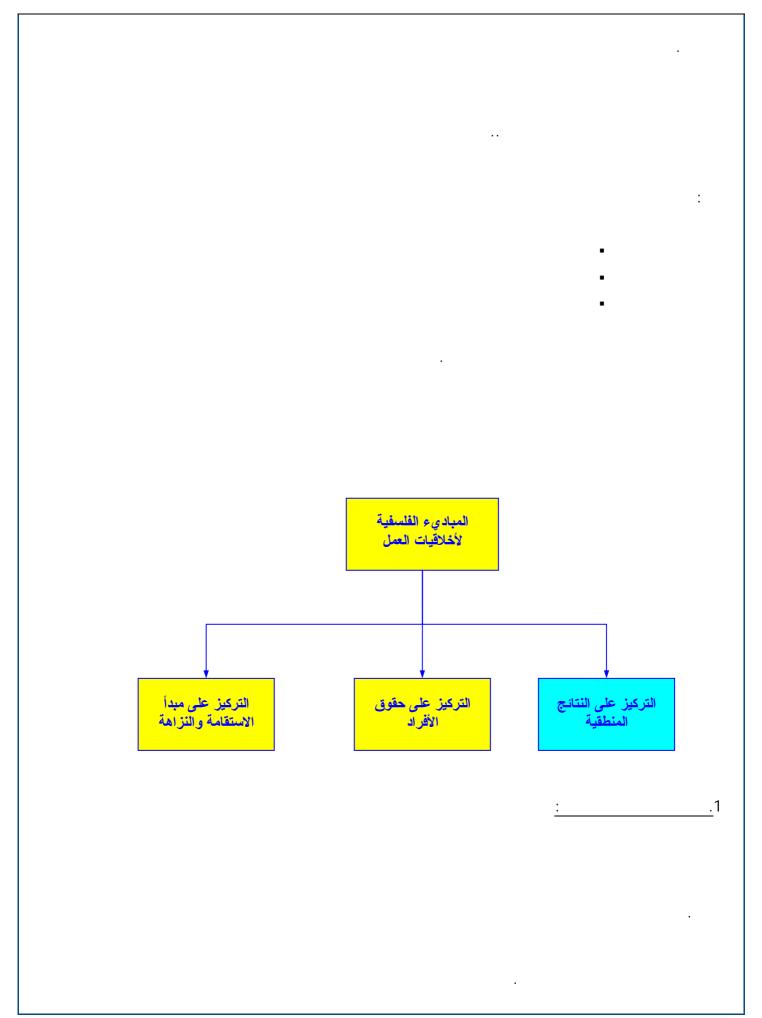


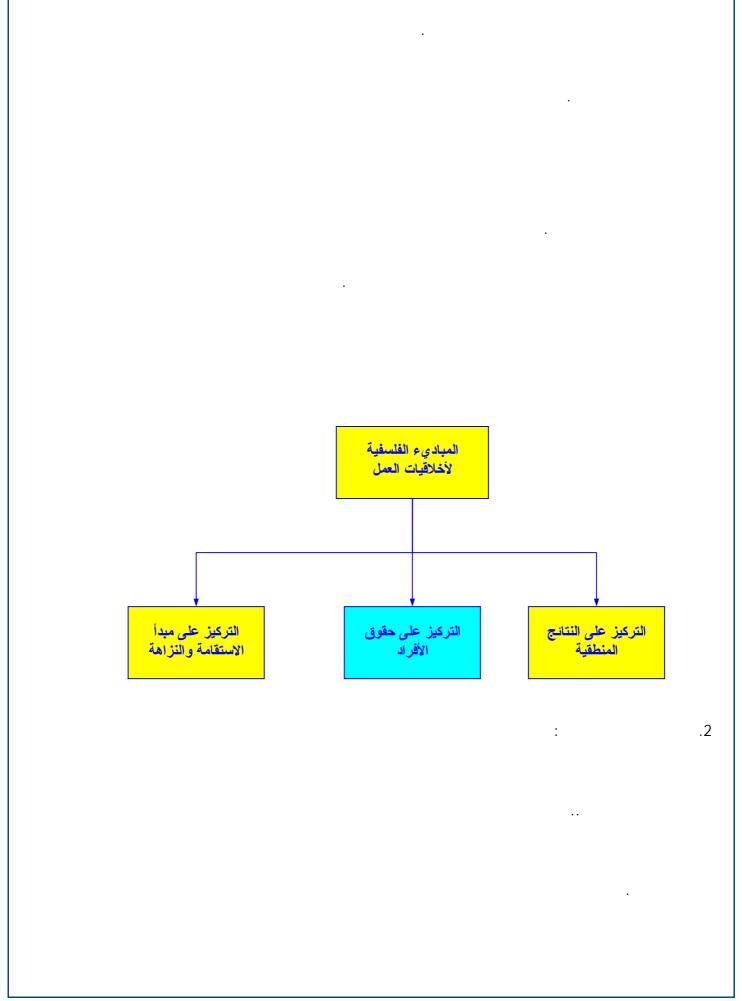


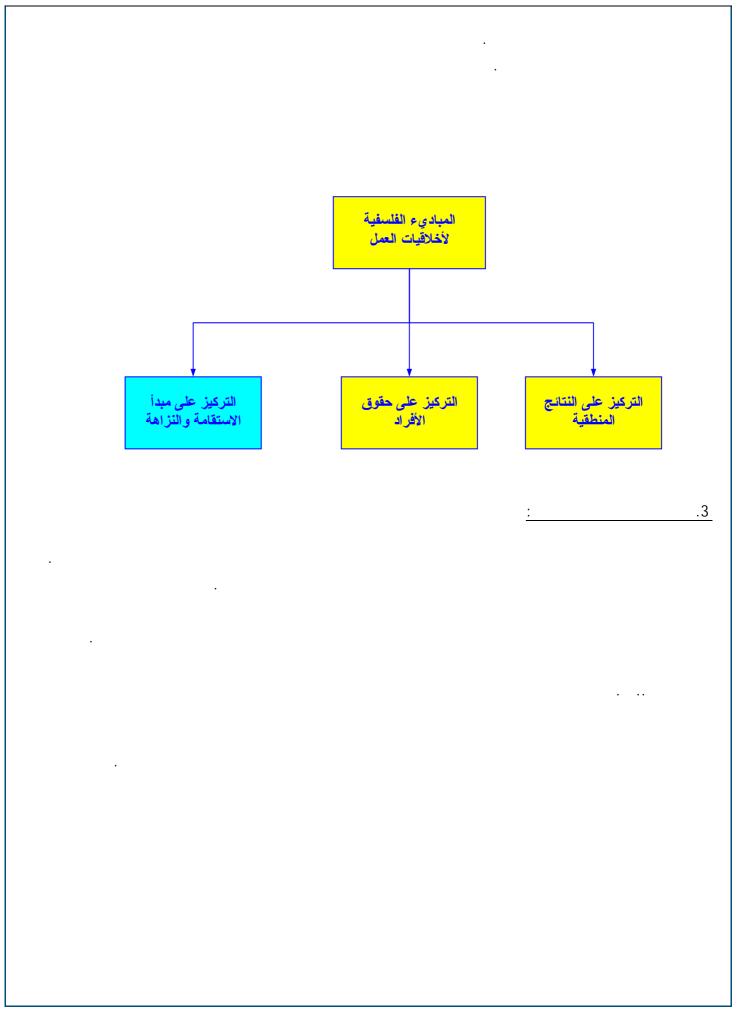
(

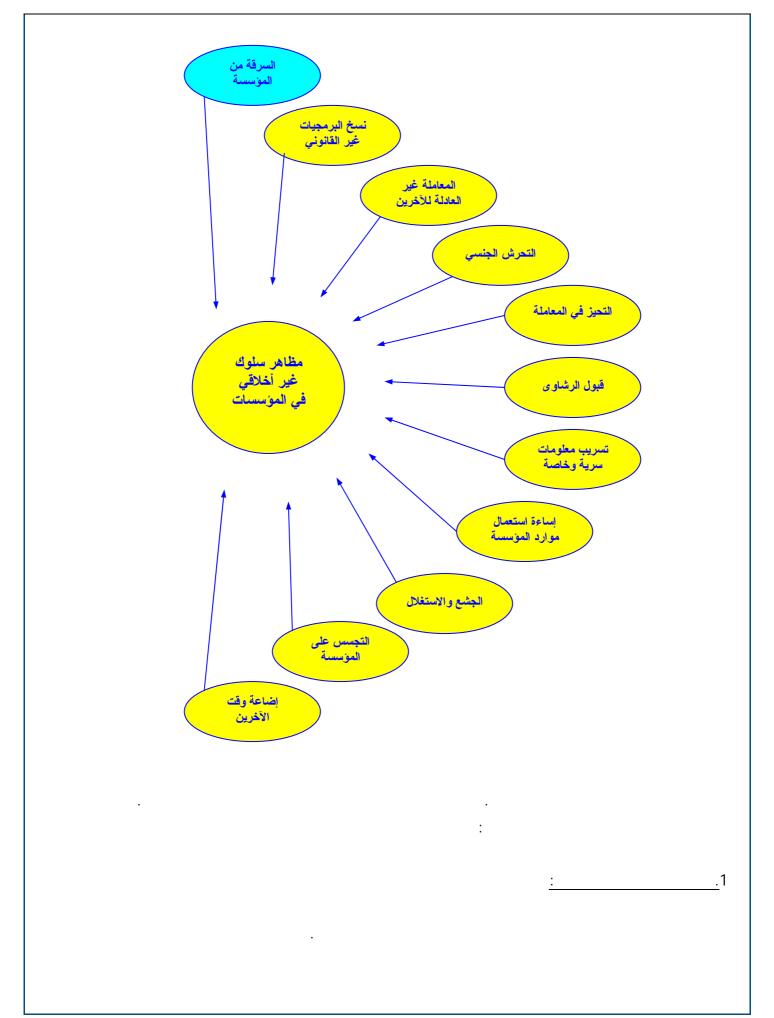
		•
		•
		_
		•
	•	
		:
		-
	:	
		•
		•
		-
		•

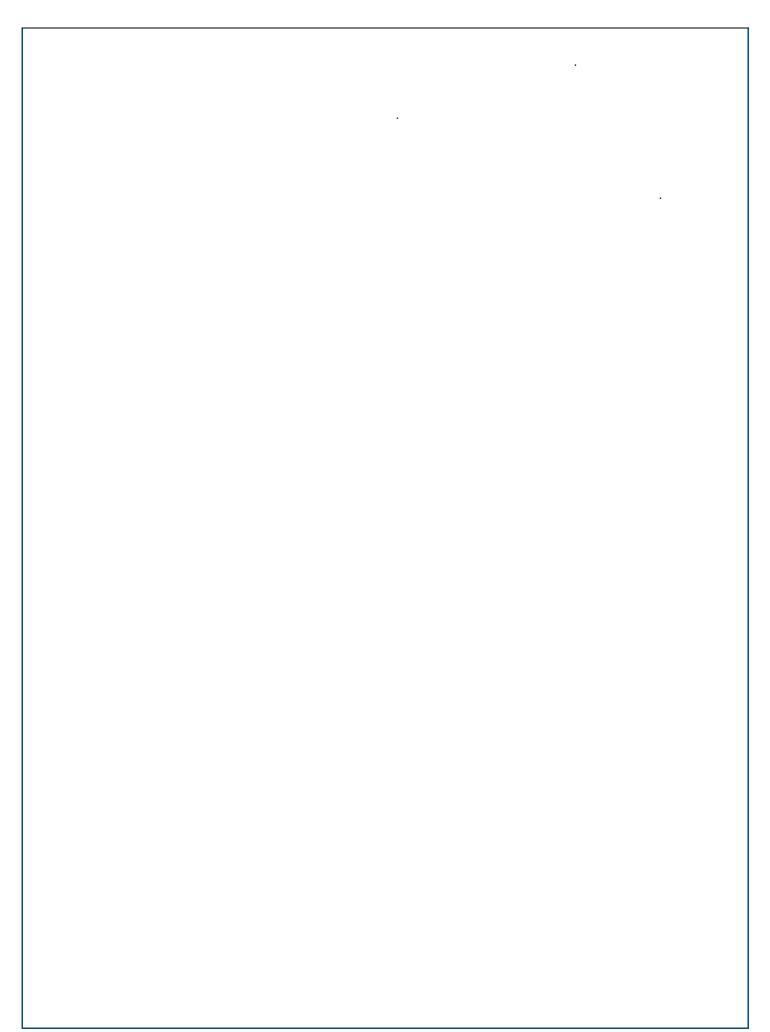


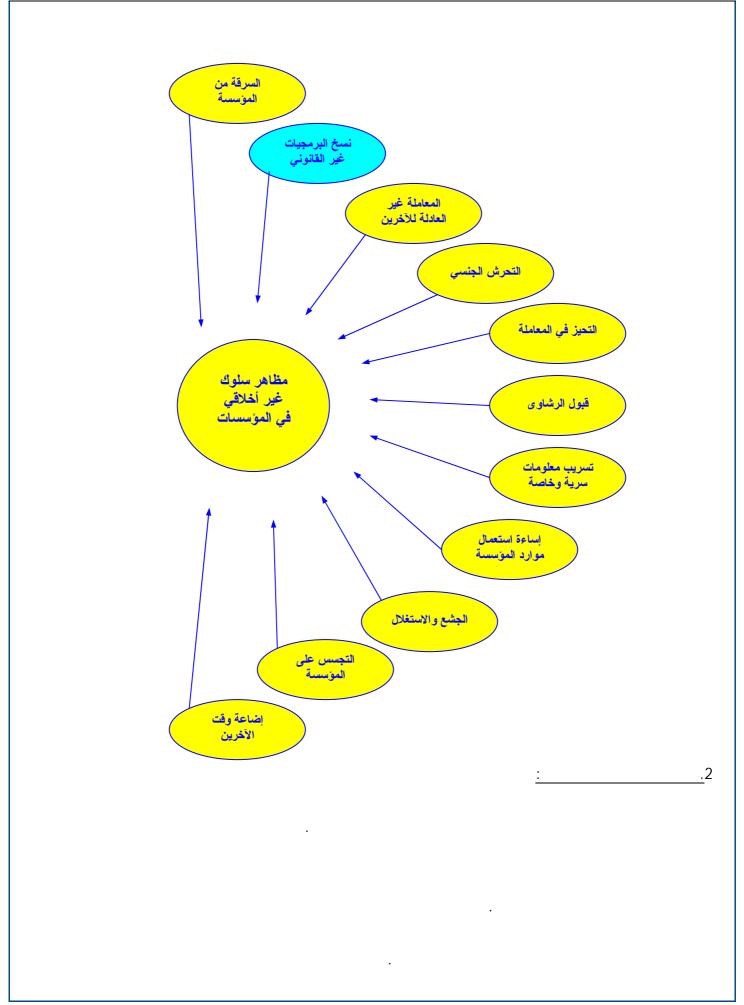


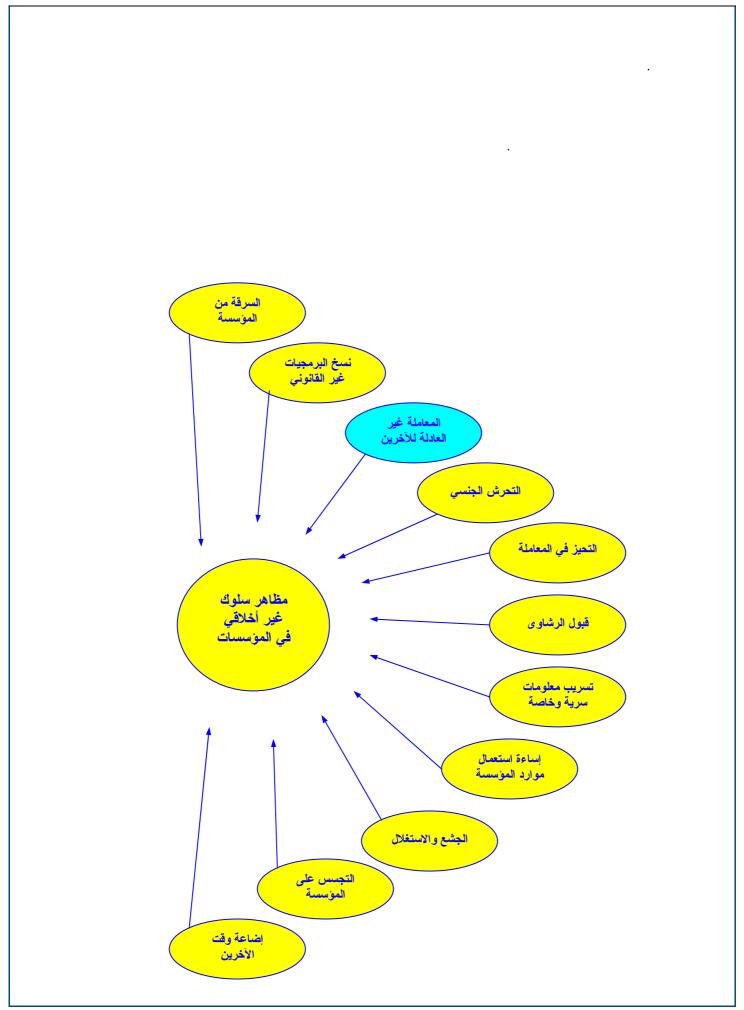




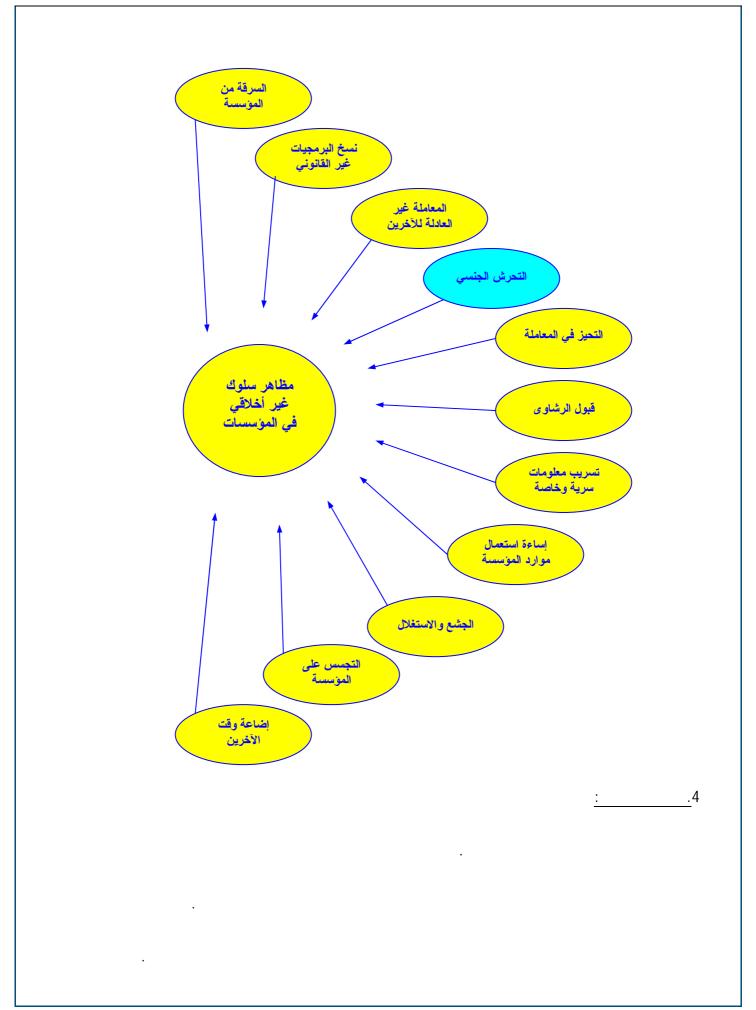


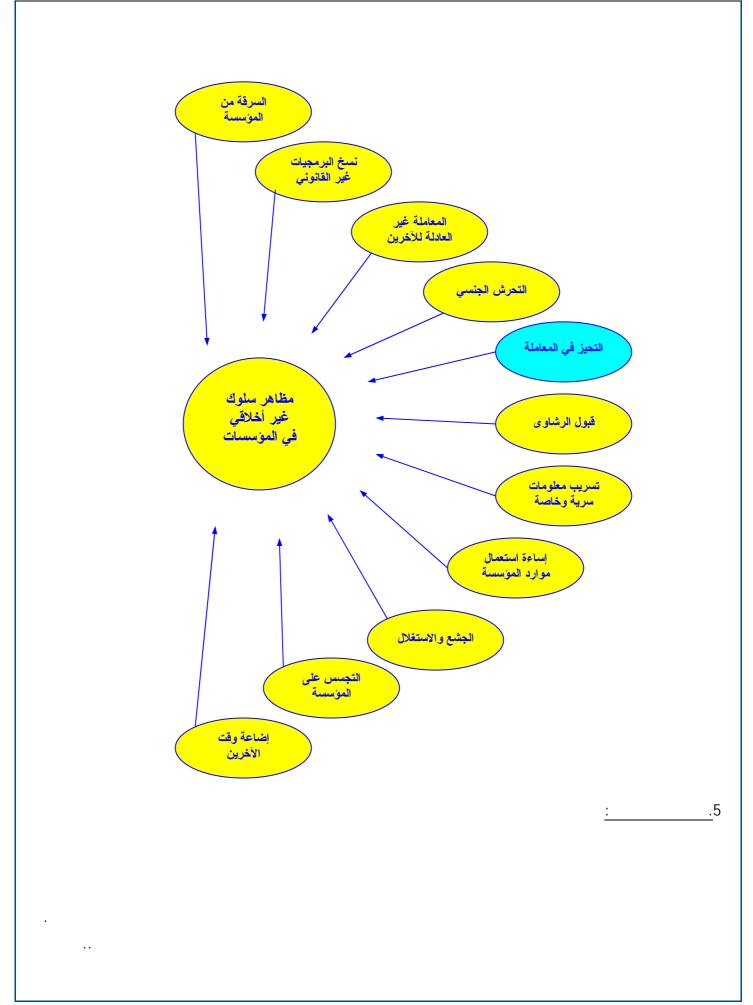


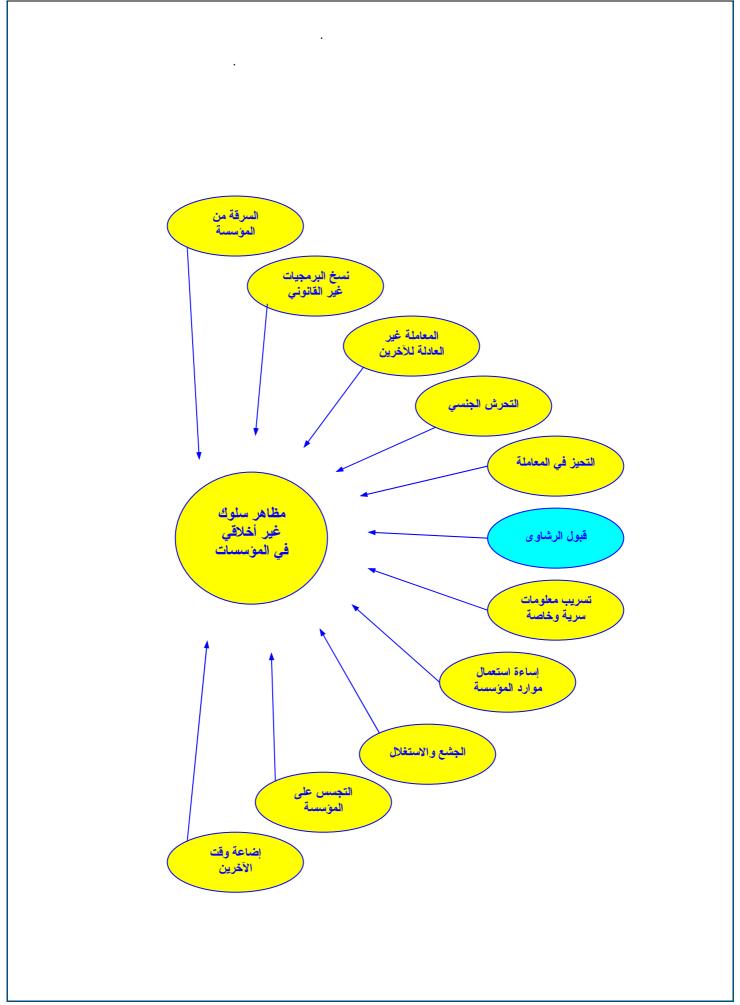




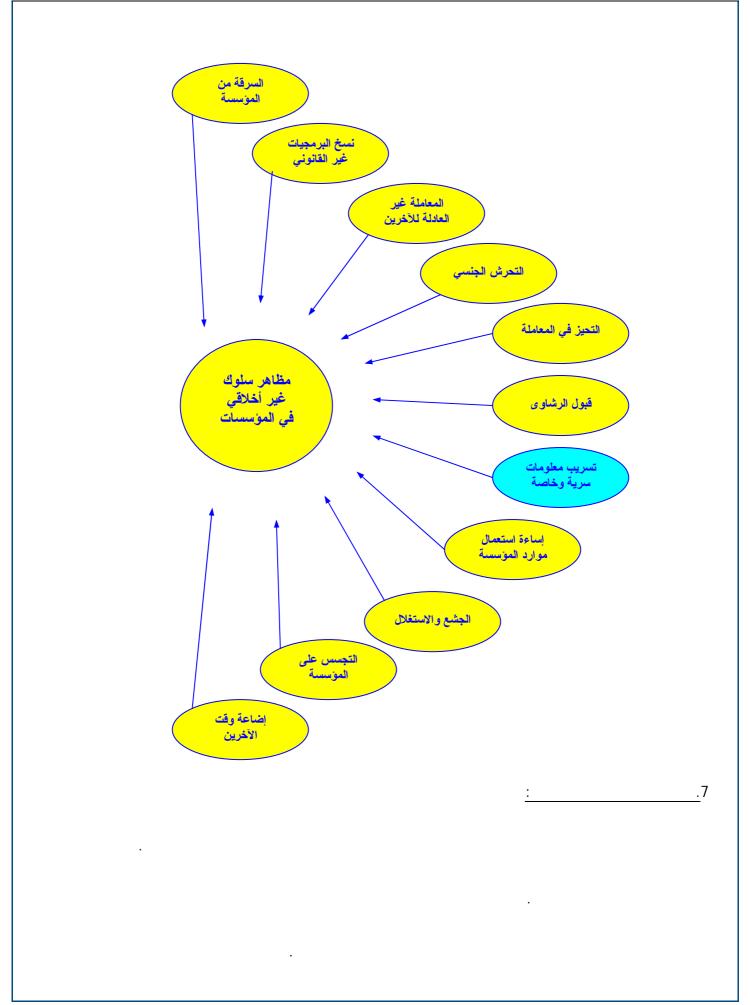
	:	<u>.</u> 3
·		

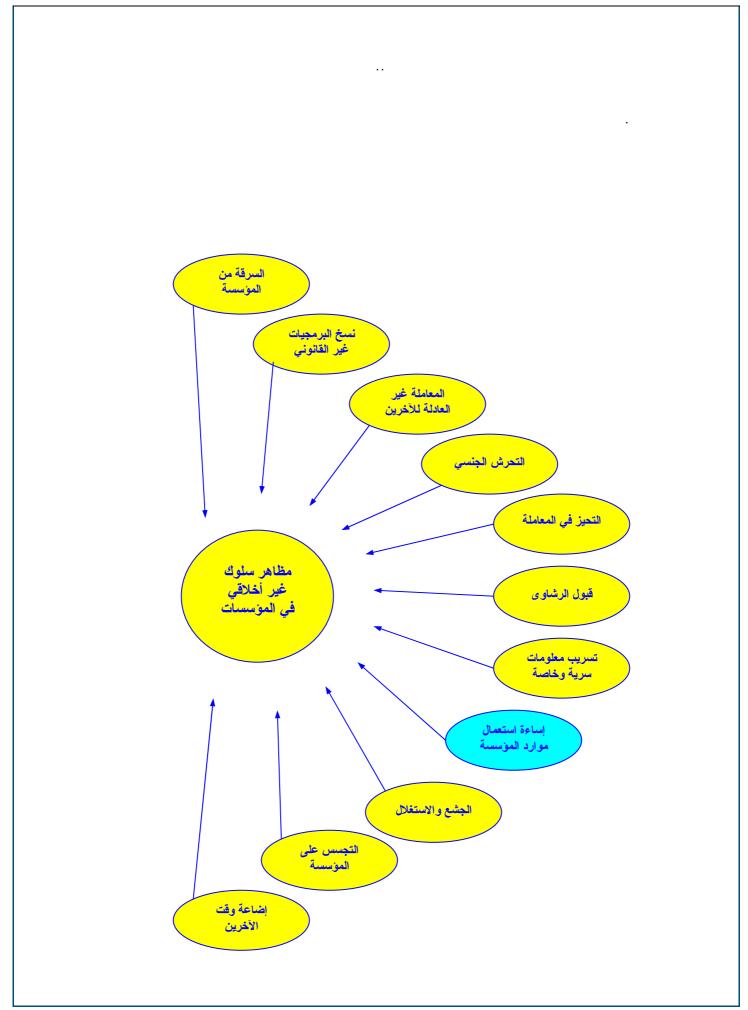




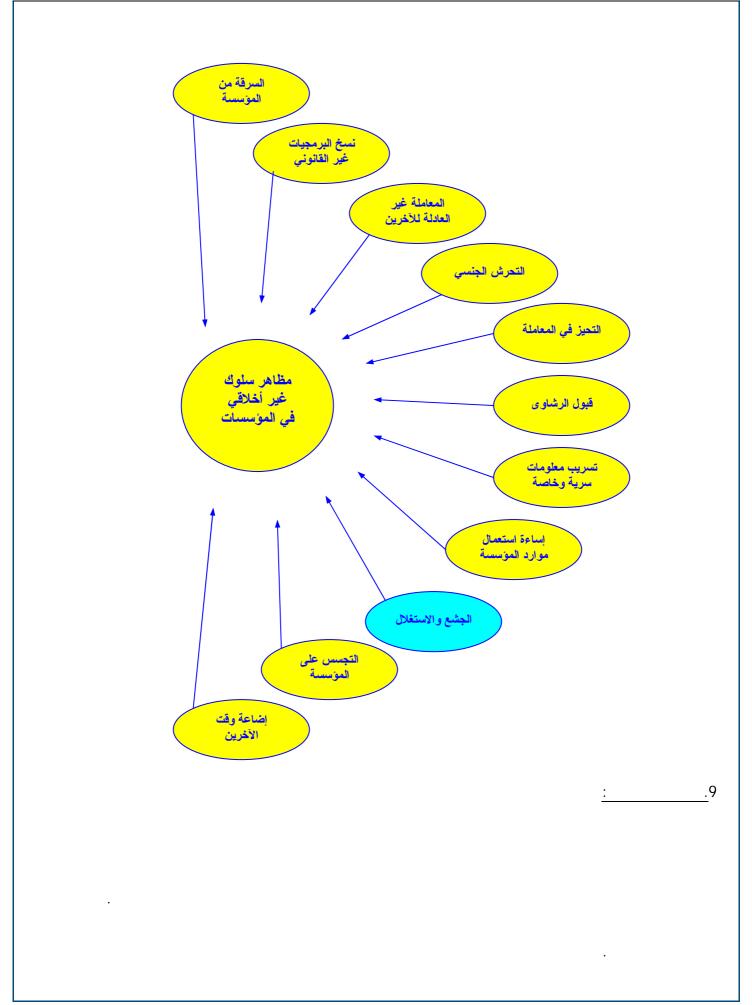


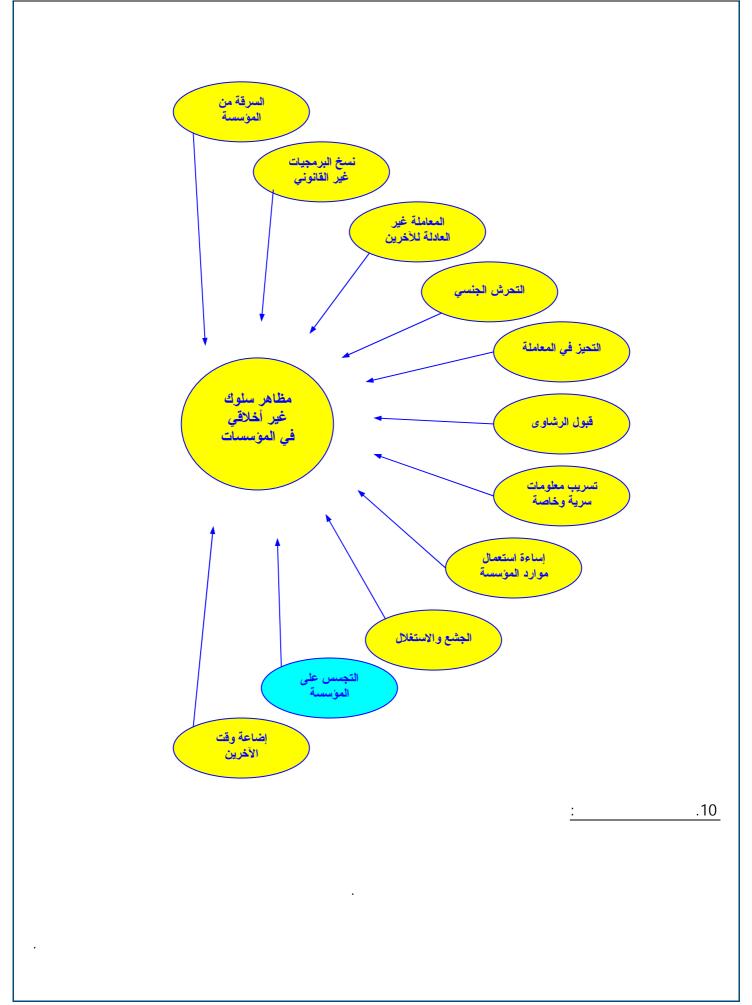
:	<u>.</u> 6
•	

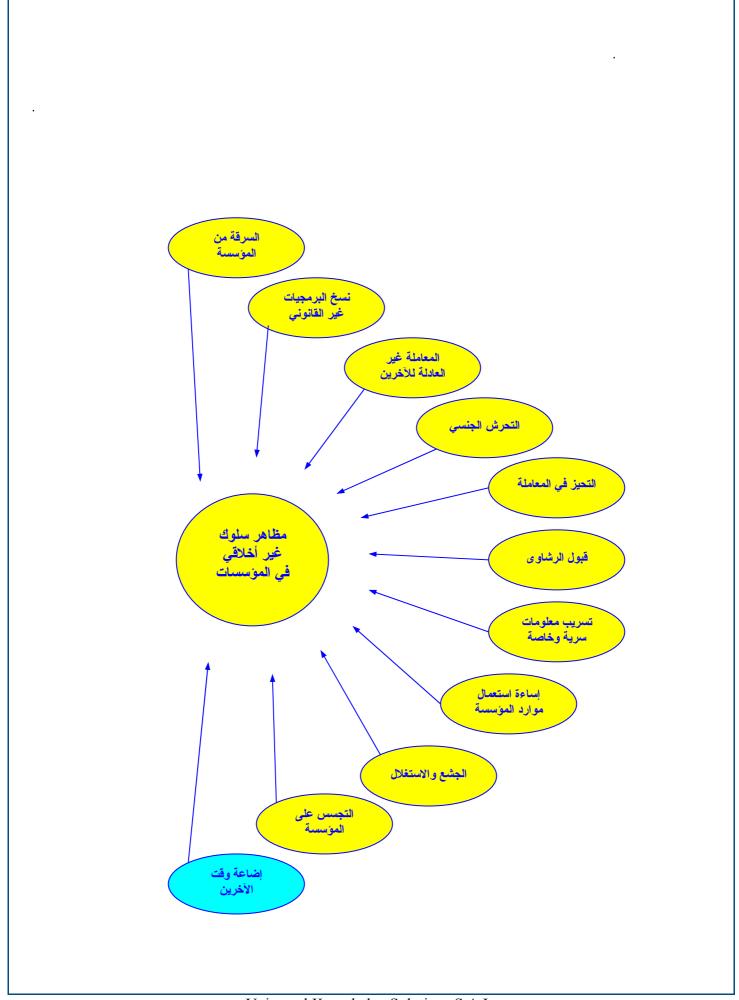




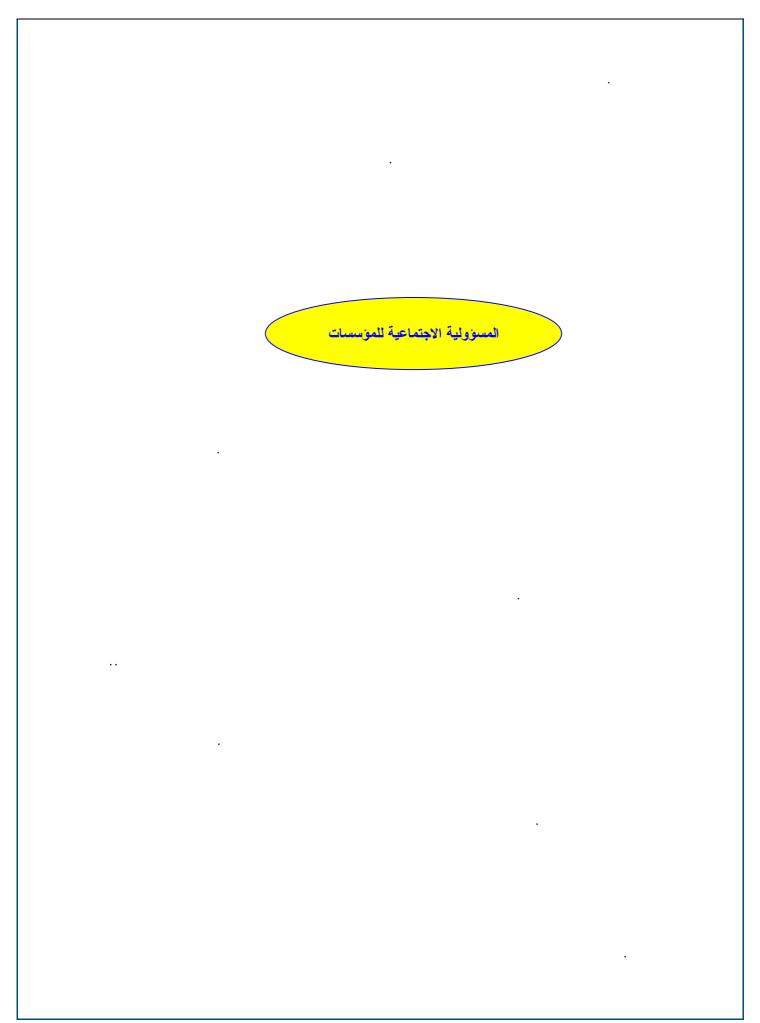
<u>:</u> .8	

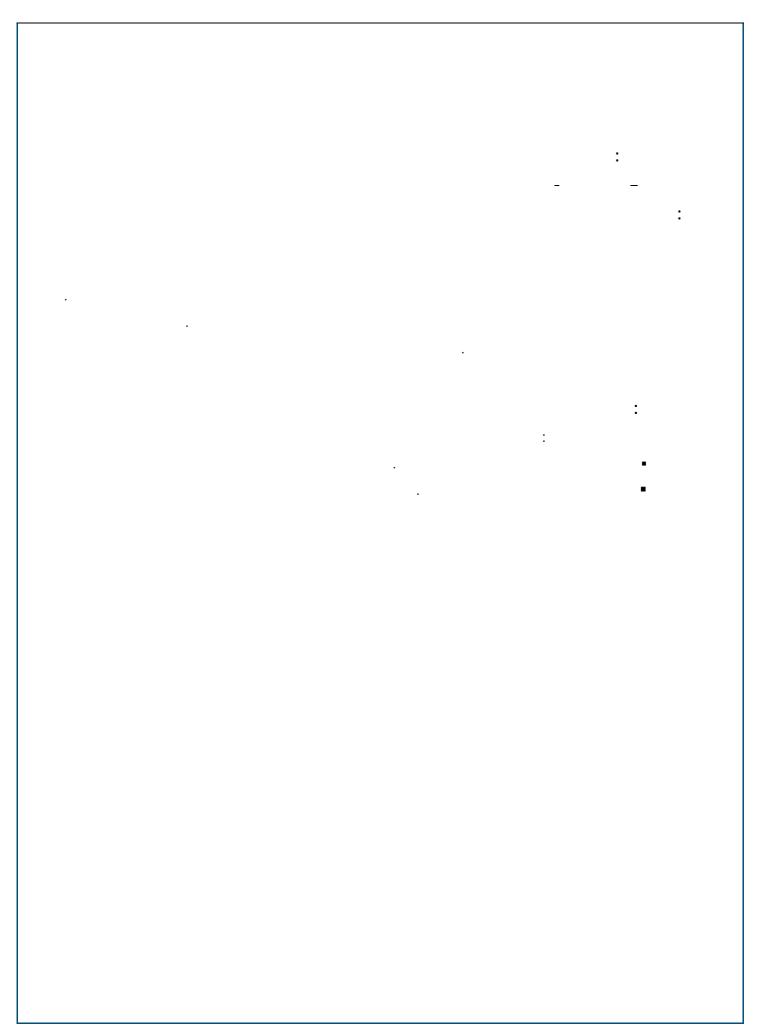


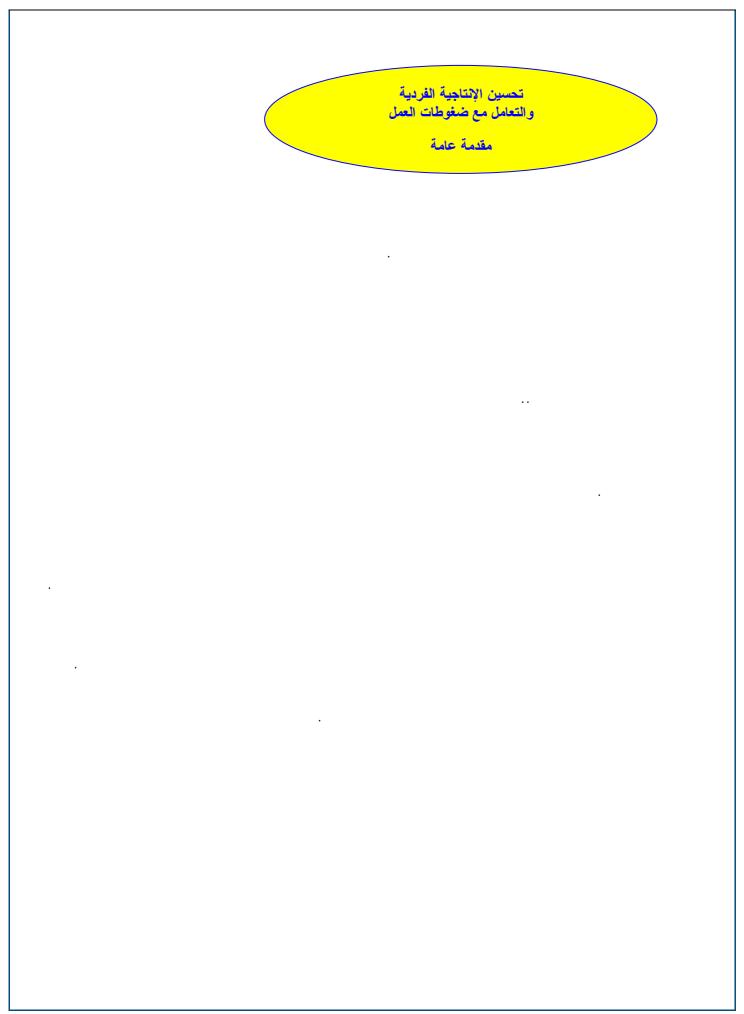


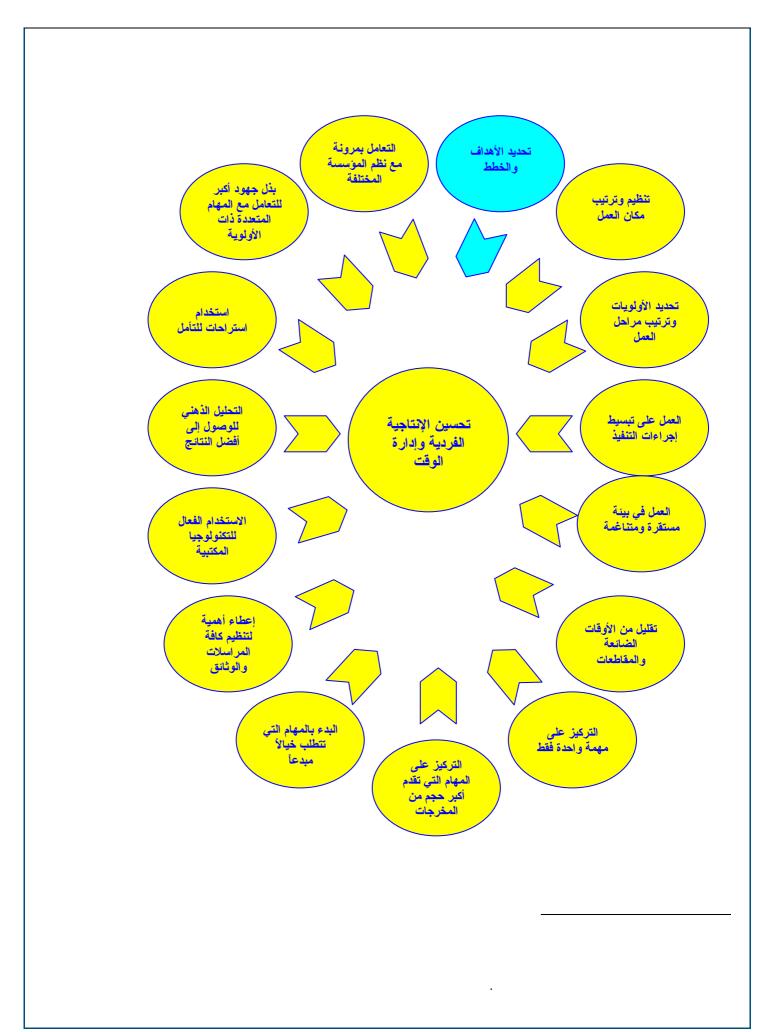


		<u>:</u> 11
	دليل اتخاذ القرارات أخلاقيا)
		:
·		
.		
	·	
·		•
	•	

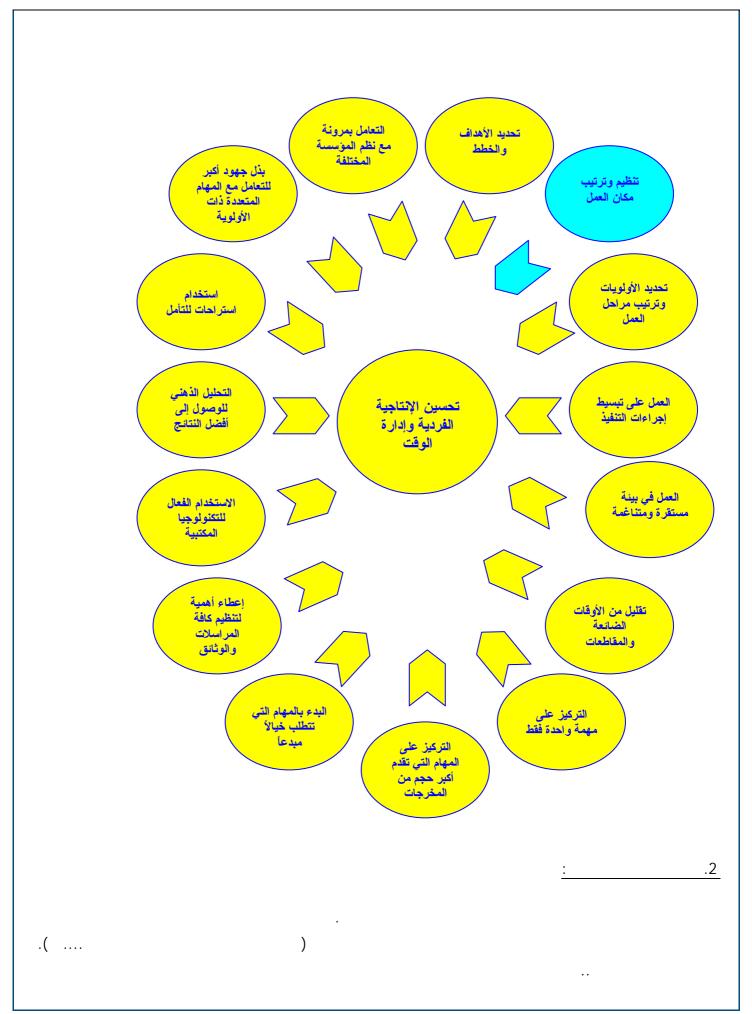


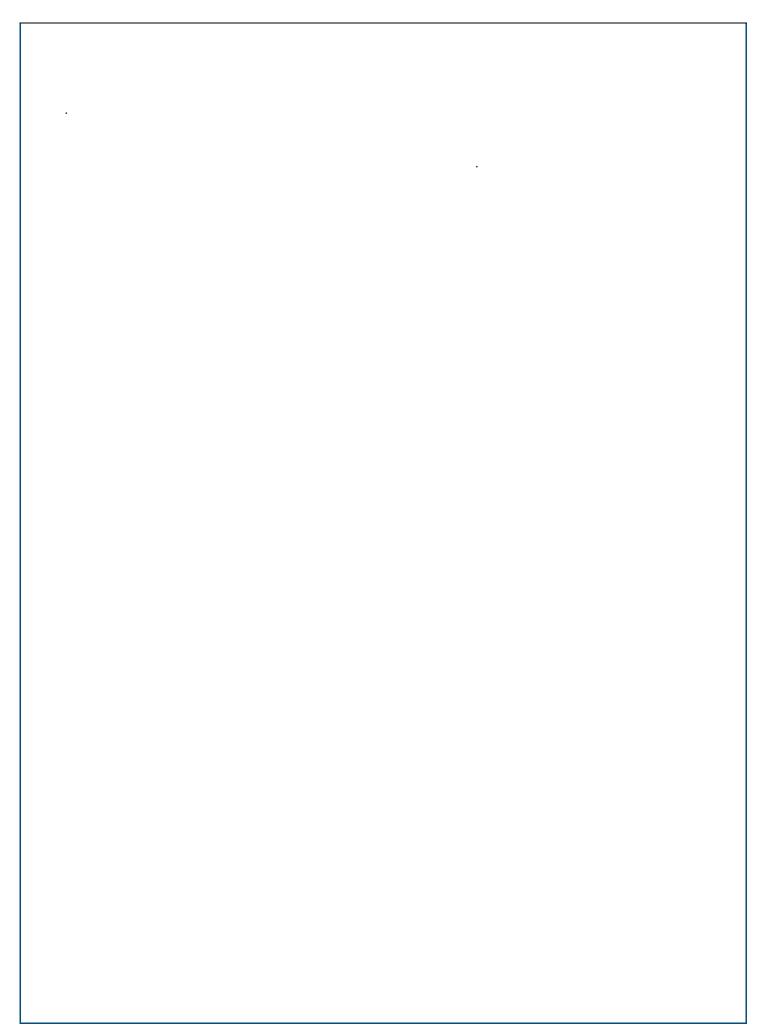


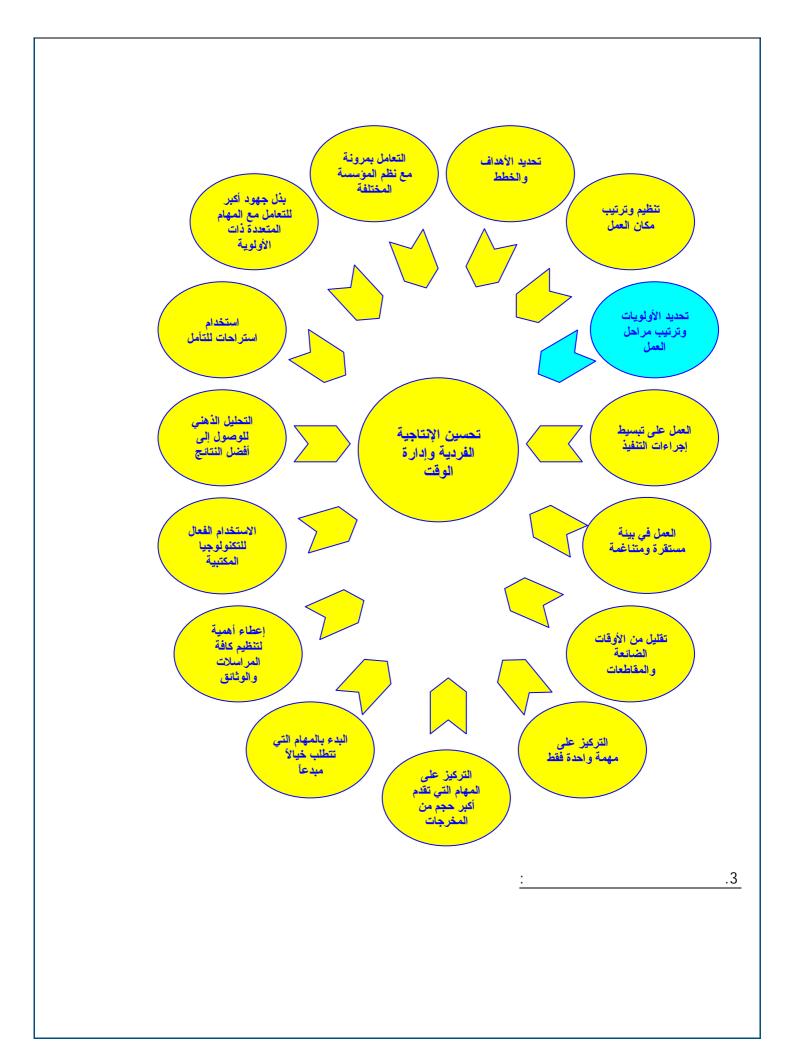


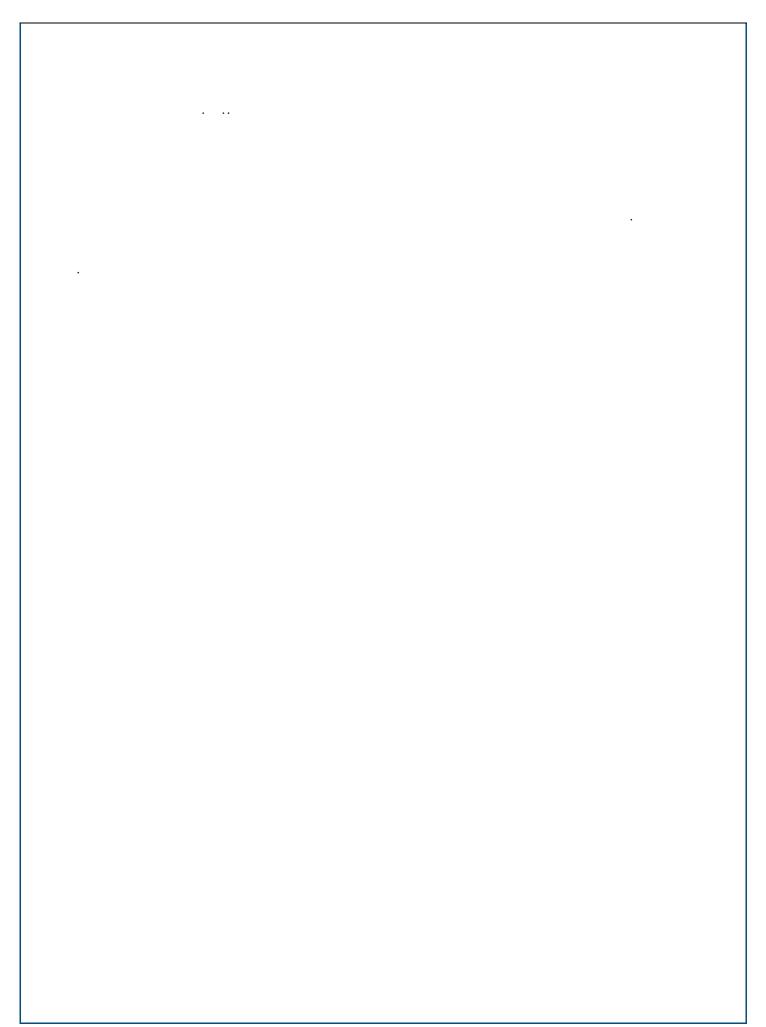


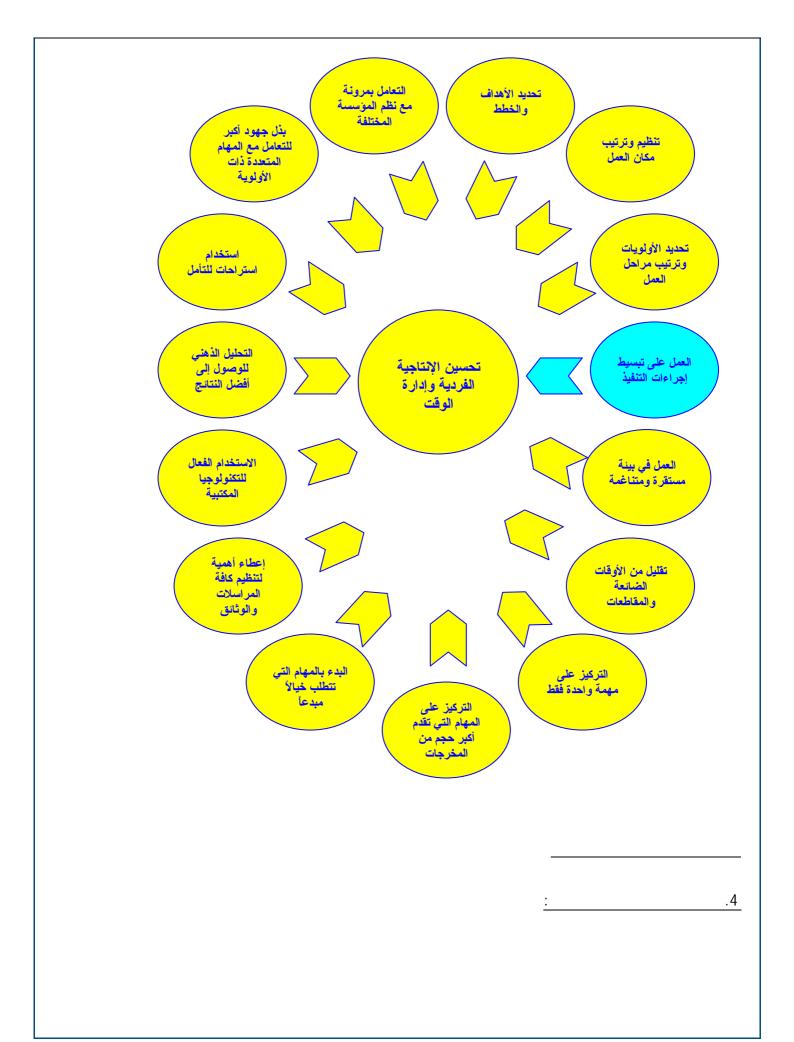
	<u>:</u> .1
·	

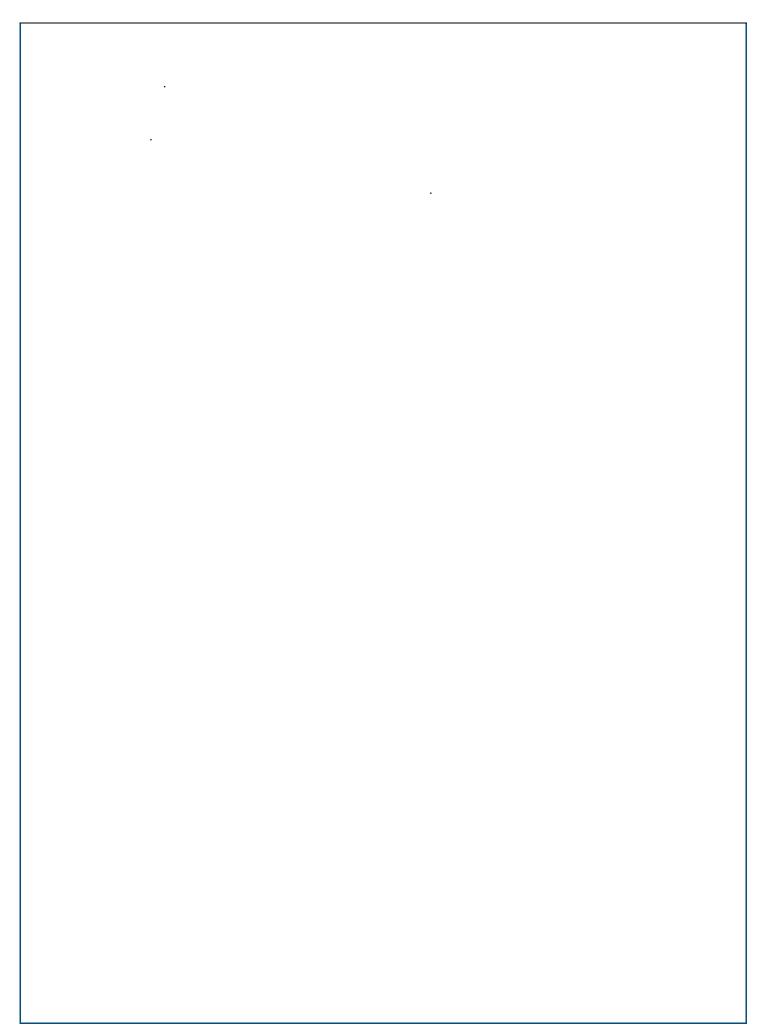


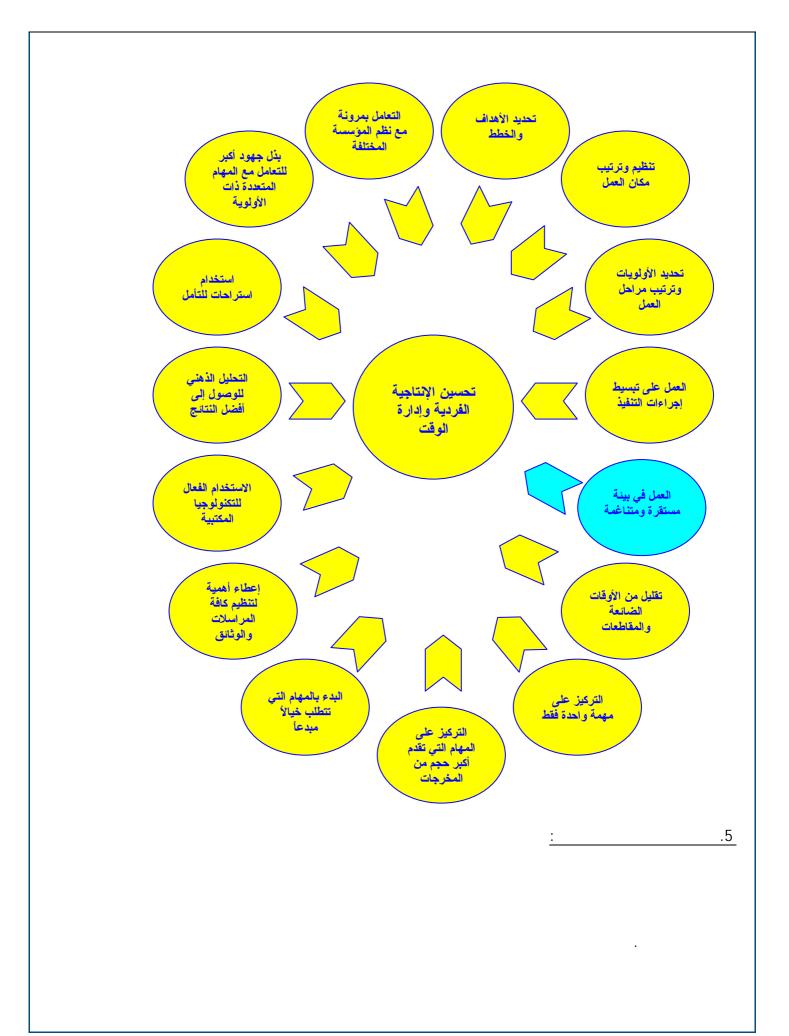


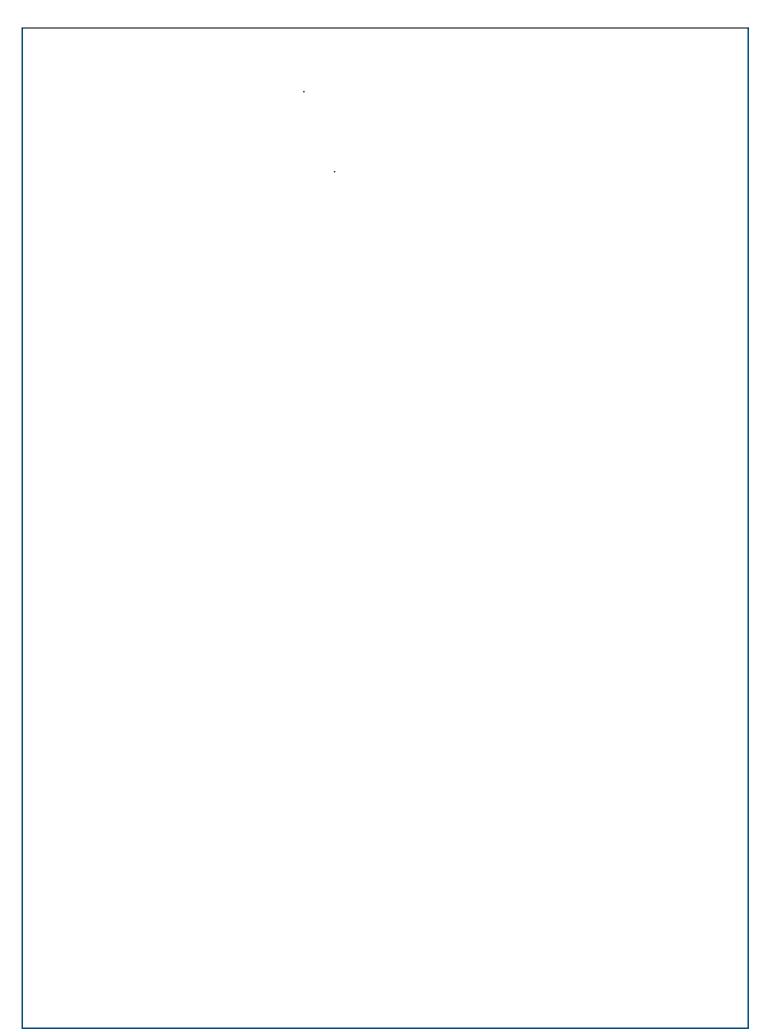


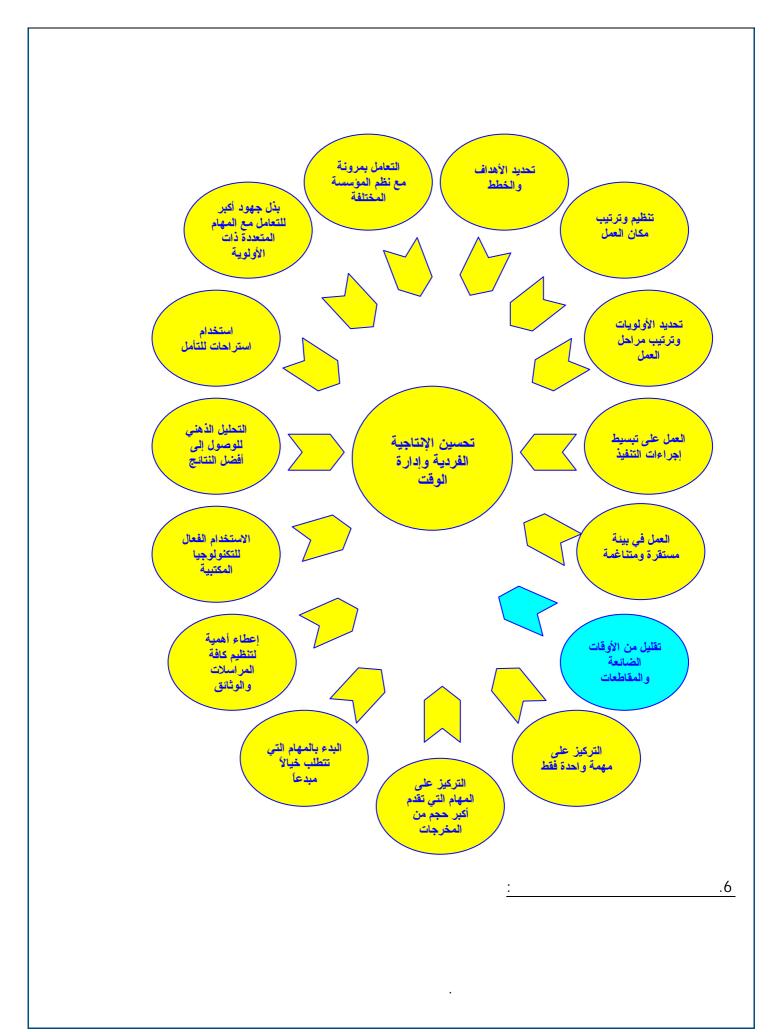


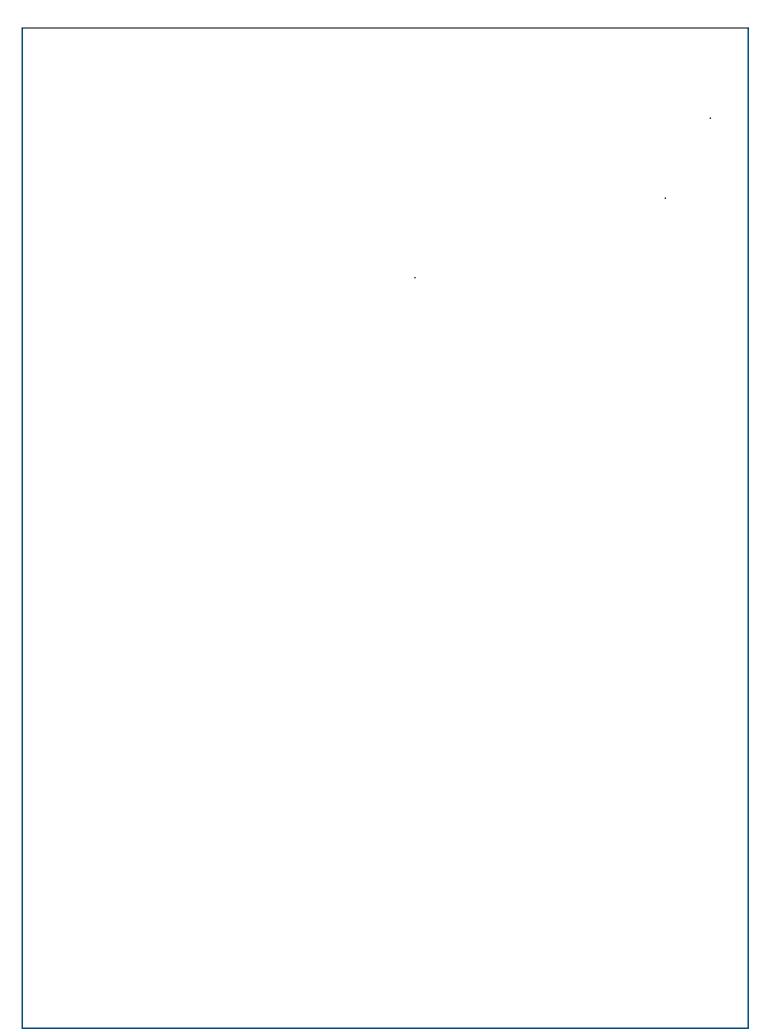


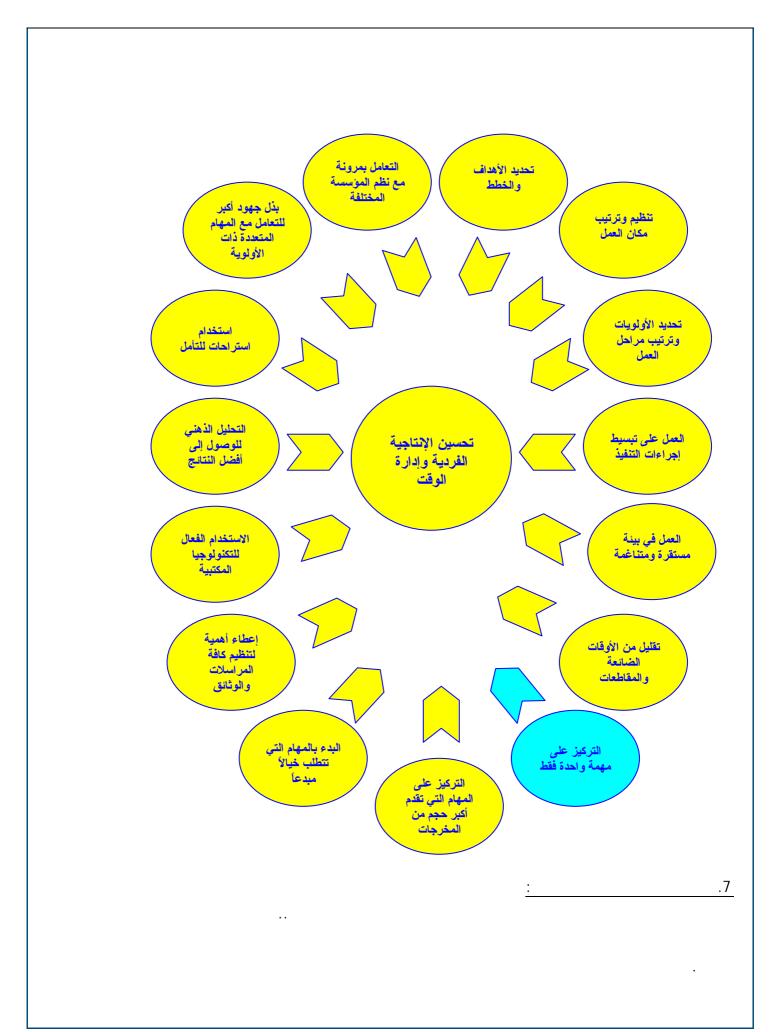


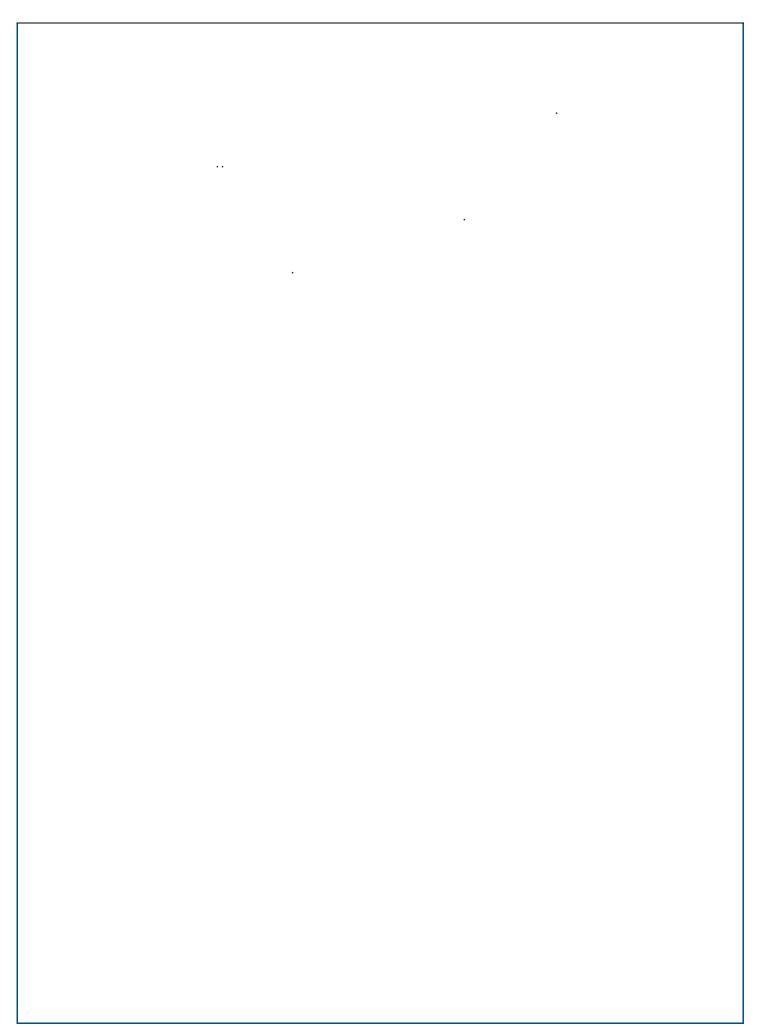






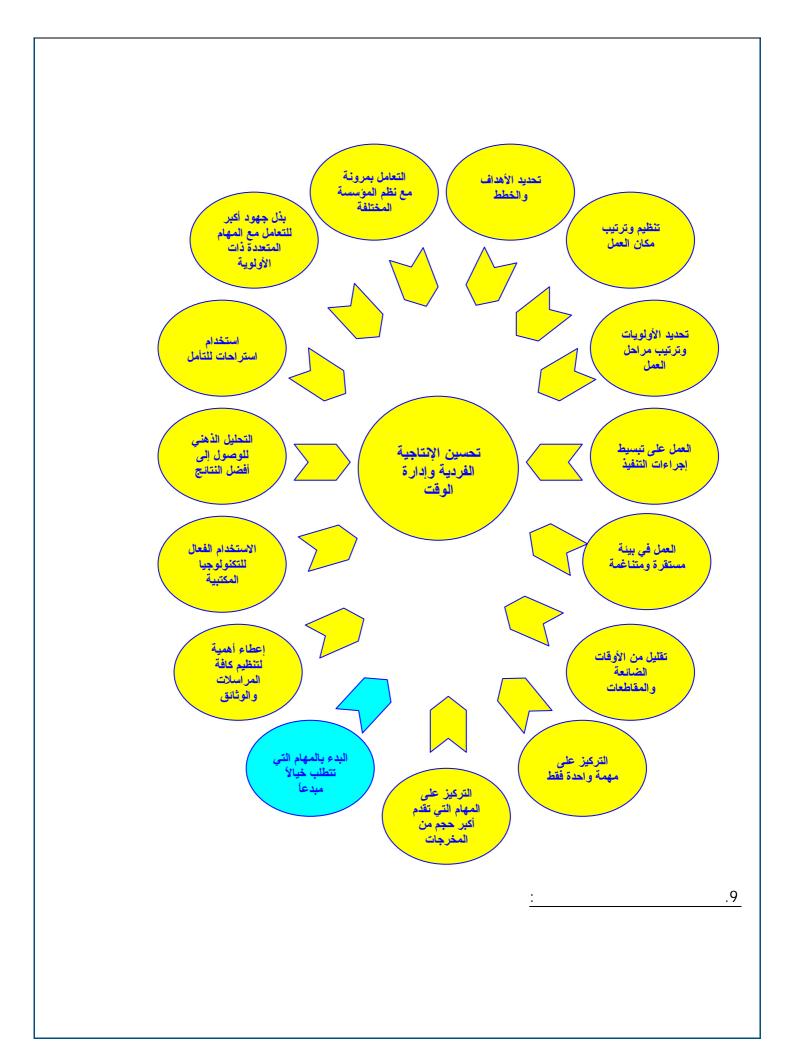


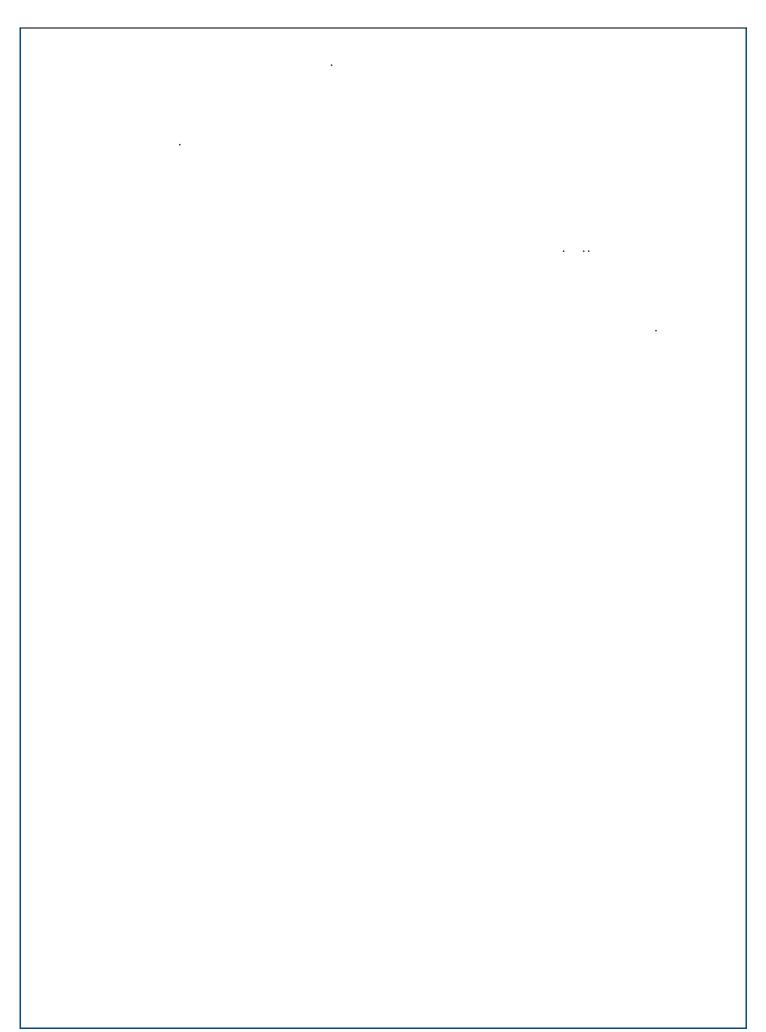


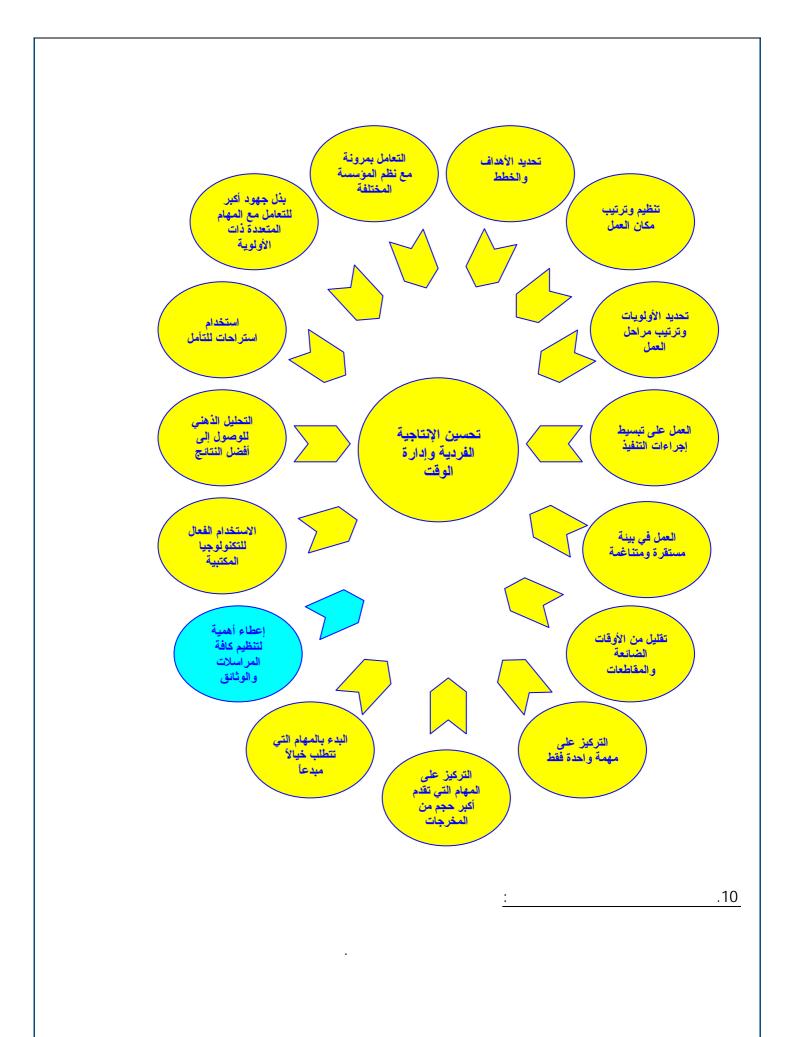


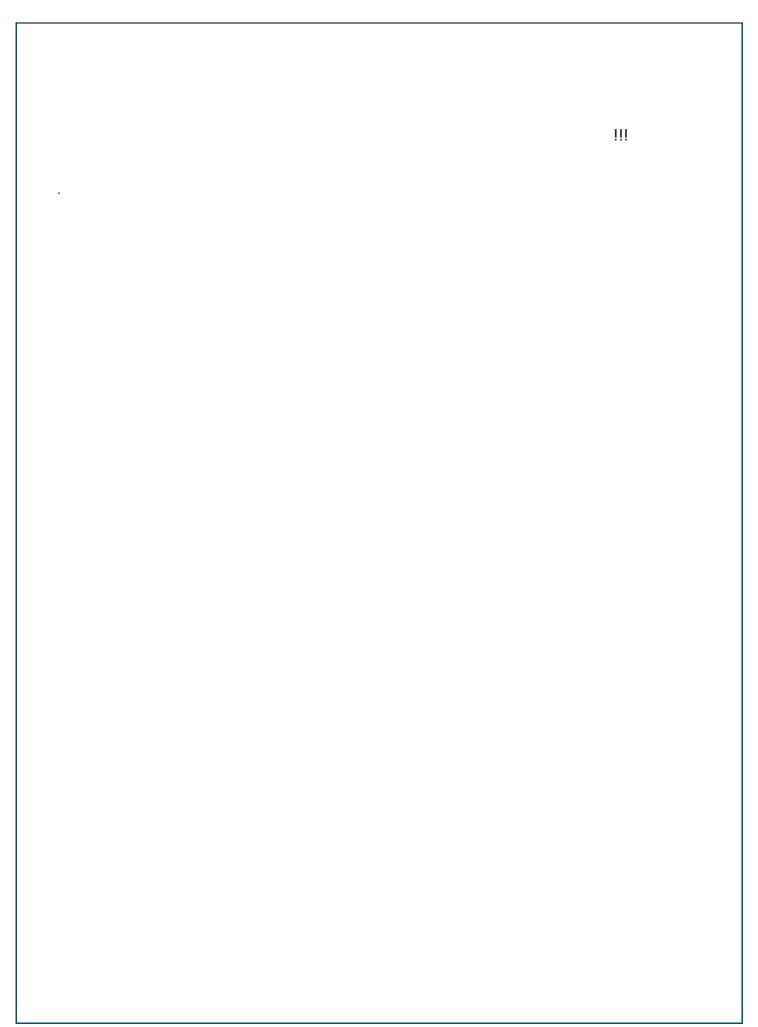


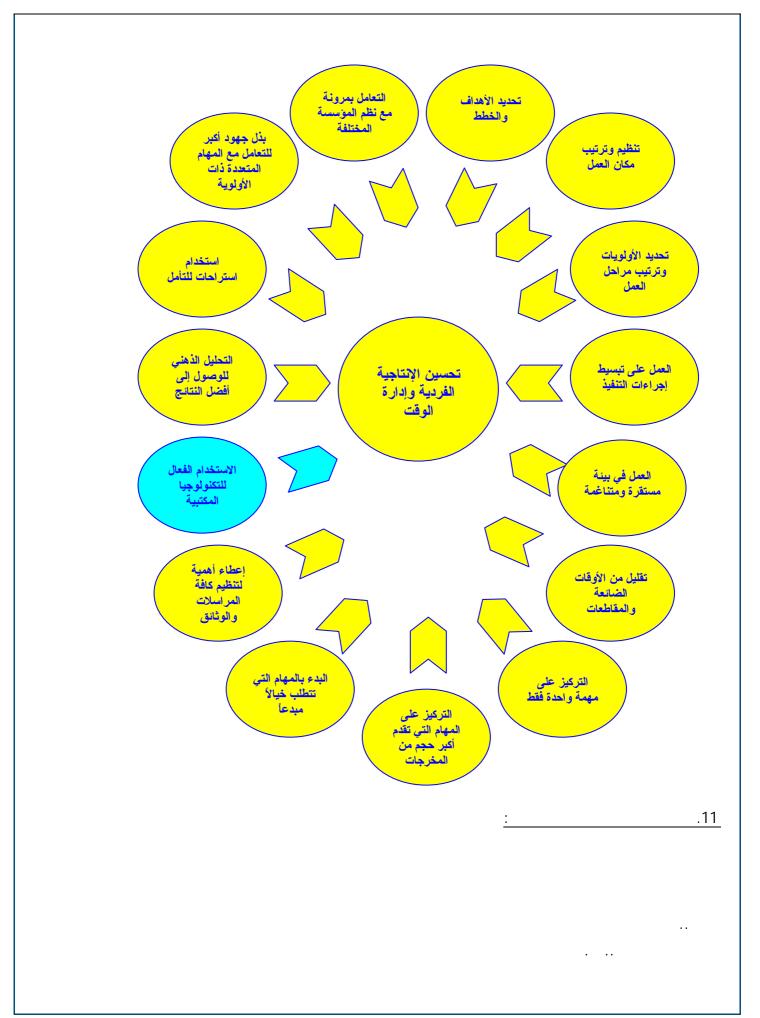
%60	%50	%65 %40
·	•	

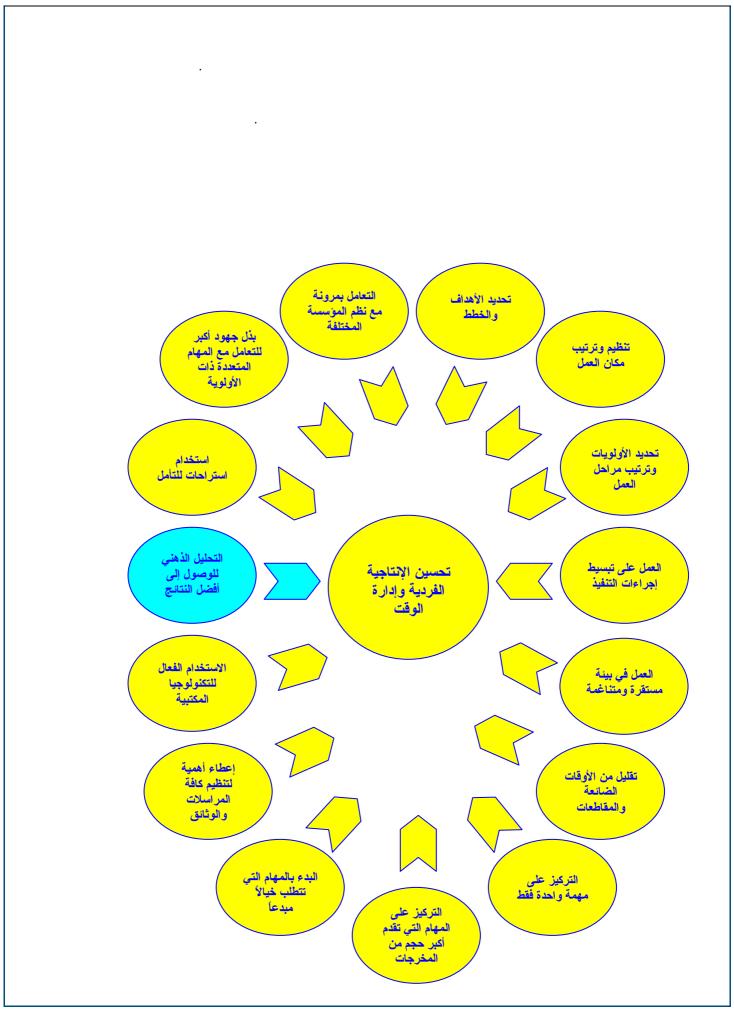






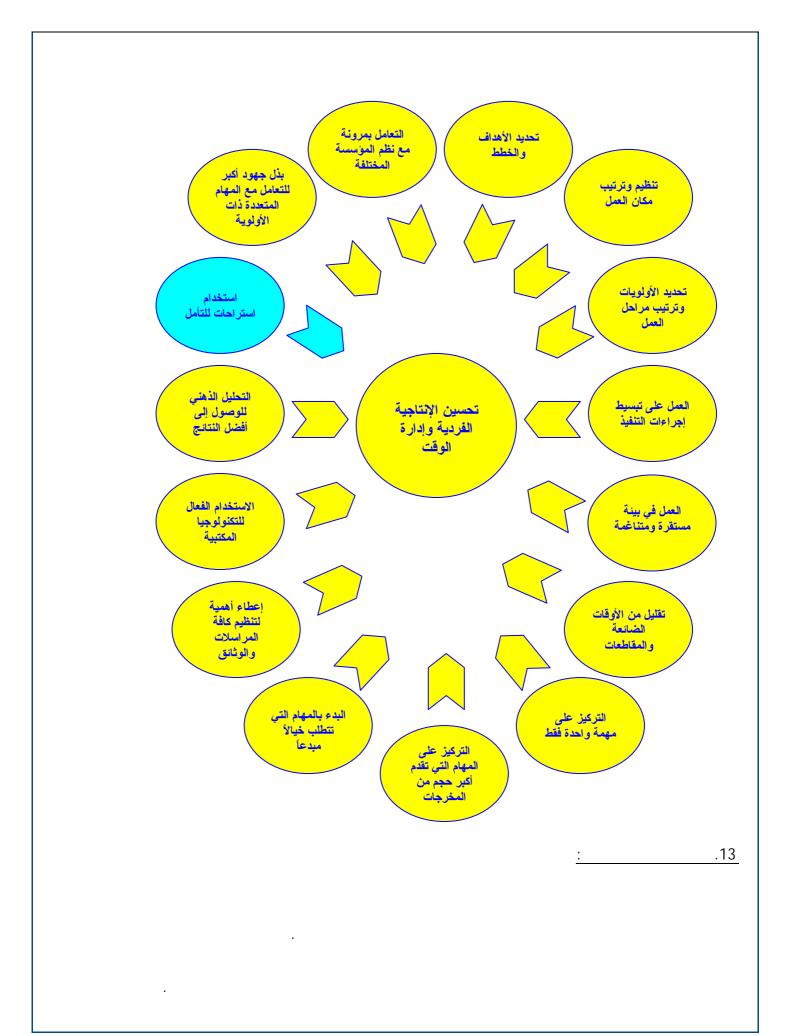




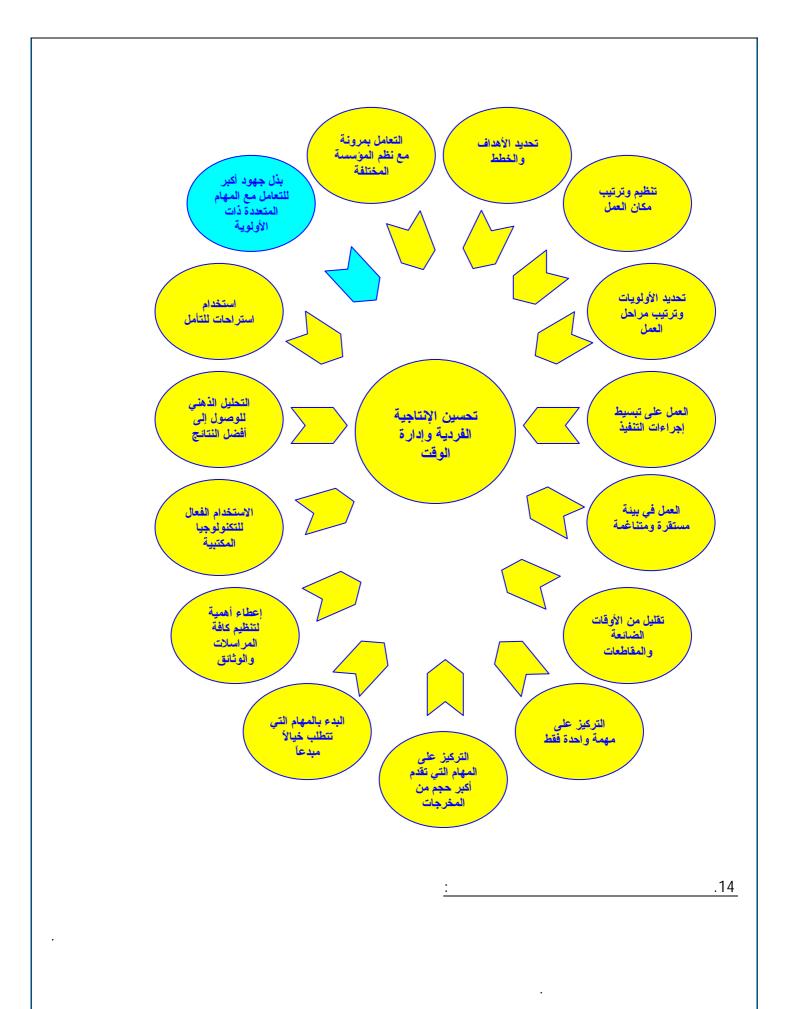


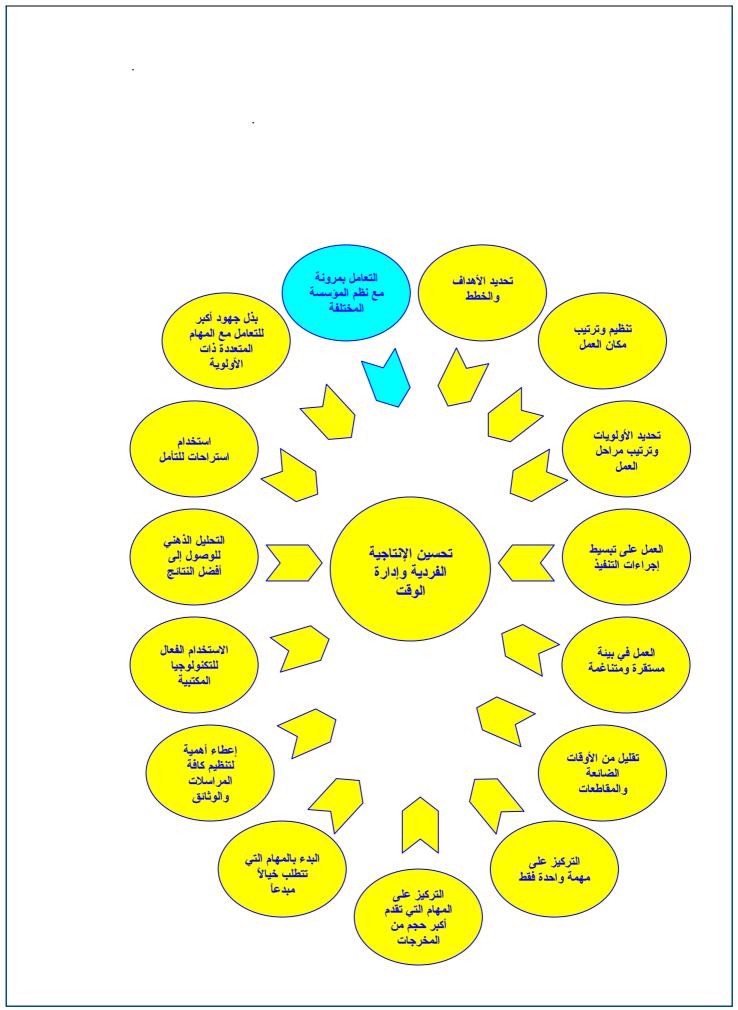
Universal Knowledge Solutions S.A.L.

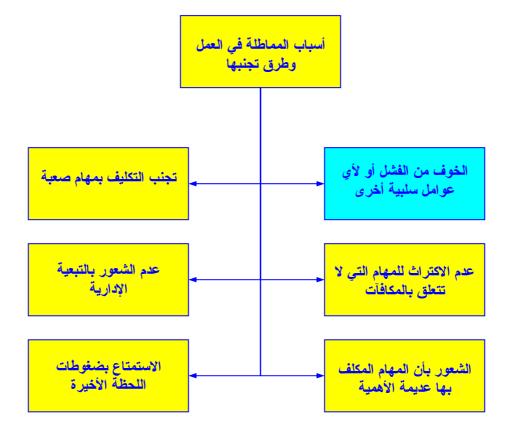
<u>:</u>	.12



30 15	45 40
·	







	:	·		
)		:		.1
·				
		سباب المماطلة في العمل وطرق تجنبها	a <mark>i</mark>	
	تجنب التكليف بمهام صعبة		الخوف من الفشل أو لأي عوامل سلبية أخرى	
	عدم الشعور بالتبعية الإدارية		عدم الاكتراث للمهام التي لا تتعلق بالمكافآت	
	الاستمتاع بضغوطات اللحظة الأخيرة	•	الشعور بأن المهام المكلف بها عديمة الأهمية	

	:2
أسباب المماطلة في العمل وطرق تجنبها	
لأي تجنب التكليف بمهام صعبة	الخوف من الفشل أو عوامل سلبية أخر
	<u></u>
التي لا	L. W. St. FON L.
التي لا المحادث الإدارية	عدم الاكتراث للمهام تتعلق بالمكافآت
مكلف الاستمتاع بضغوطات اللحظة الأخيرة	الشعور بأن المهام ال
المعتد الرعيرة	بها عديمة الأهم
	<u>:</u>
; <u> </u>	.3

